

Veidekke

Rapport om godtgjørelse til ledende personer 2025



Introduksjon

Denne rapporten gir en oversikt over hvordan Veidekkes retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer, revidert og vedtatt av ordinær generalforsamling 2025, er implementert i virksomheten.

Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i noterte selskaper følger av allmennaksjeloven § 6-16 b og er videre beskrevet i forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer etter § 6. Ledende personer er i denne rapporten definert til konsernsjef og øvrige medlemmer av konsernledelsen.

Det vises til offentliggjort dokument, «Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til daglig leder og andre ledende ansatte i Veidekke ASA», revidert og godkjent av Generalforsamlingen 7. mai 2025. Formålet med rapporten er å skape åpenhet om den faktiske godtgjørelsen til ledende personer i selskapet samt medvirke til at godtgjørelsen er i samsvar med retningslinjene og selskapets mål og resultater.

Rapporten redegjør for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer og detaljer om total godtgjørelse, inkludert fastlønn og variable ytelser, til Veidekkes konsernsjef og andre medlemmer av konsernledelsen. I tillegg redegjør rapporten for honorar til styrets medlemmer.

Veidekke omsatte i 2025 for NOK 43,1 milliarder og hadde et resultat før skatt på NOK 2 057 millioner, tilsvarende 4,8 % i resultatmargin. Tilsvarende tall for 2024 var NOK 41,4 milliarder i omsetning og et resultat før skatt på NOK 1 683 millioner, tilsvarende en resultatmargin på 4,1 %.

Innholdsfortegnelse

1	HOVEDPRINSIPPER FOR FASTSETTELSE AV LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE PERSONER	4
2	TOTAL GODTGJØRELSE	8
3	AKSJEBASERT GODTGJØRELSE	10
4	SELSKAPETS ADGANG TIL Å TILBAKEKREVE VARIABEL GODTGJØRELSE	13
5	INFORMASJON OM HVORDAN GODTGJØRELSEN SAMSVARER MED GODTGJØRELSENS RETNINGSLINJER OG HVORDAN YTELSESKRITERIER BLE BRUKT	14
6	UNNTAK OG AVVIK FRA GODTGJØRELSESPOLITIKKEN OG PROSEDYREN FOR IMPLEMENTERING	17
7	ÅRLIG ENDRING AV GODTGJØRELSE OG SELSKAPETS RESULTAT	18
8	INFORMASJON VEDRØRENDE AKSJONÆRSTEMME	20



1 Hovedprinsipper for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

Hovedprinsipper for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

Lønn til ledende personer gis i form av en fast del (grunnlønn) og en variabel del (bonus). Summen av grunnlønn og bonus samt pensjon og naturalytelser utgjør det totale vederlaget den ansatte mottar. Bonusutbetaling er avhengig av hvorvidt fastsatte, strategiske mål oppnås. Det totale vederlaget skal være konkurransedyktig, men selskapet ønsker ikke å være lønnsledende.

Styret fastsetter godtgjørelse for konsernsjef. Konsernsjef har andre ansettelsesbetingelser enn andre ansatte. For konsernsjef foreligger det avtale om gjensidig oppsigelsestid på tolv måneder i tillegg til tolv måneders etterlønn ved oppsigelse fra selskapets side.

Styret, gjennom kompensasjonsutvalget, gir råd til konsernsjefen om godtgjørelse til konserndirektører. Konserndirektører har andre ansettelsesbetingelser enn andre ansatte. Det foreligger avtale om gjensidig oppsigelsestid på seks måneder i tillegg til tolv måneders etterlønn ved oppsigelse fra selskapets side.

Bonusprogrammer

Konsernsjef omfattes av et årlig bonusprogram som gir maksimal utbetaling på 60 % av årslønn. Konsernledelsen omfattes av et årlig bonusprogram som gir maksimal utbetaling på 50 % av årslønn. Konsernledelsen, inkludert konsernsjef, omfattes også av et langsiktig bonusprogram som gir maksimal utbetaling på 30 % av årslønn per år for perioden 2023–2025.

Årlig bonusprogram

For konsernsjef er 70 % av bonusen knyttet til konsernets resultat før skatt og 30 % knyttet til virksomhetsmålene beskrevet nedenfor. Styret kan vurdere diskresjonær bonus innenfor rammene av maksimal bonus på 60 %.

For de øvrige deltakerne i konsernledelsen er bonusen delt opp i to deler, hvor maksimal bonus for oppnådde økonomiske resultater utgjør 2/3 av bonusen, og 1/3 er knyttet til andre virksomhetsmål. Bonus for oppnåelse av økonomiske resultater er knyttet til fastsatte mål for resultatmargin. Virksomhetsmålene er knyttet til ingen alvorlige skader samt sykefraværs- og klimagassreduksjon. For oppnåelse av økonomiske resultater har virksomhetslederne halvparten av bonusen knyttet til konsernets resultat før skatt og den andre halvparten knyttet til respektive virksomhetsresultat. De svarer også for virksomhetsmål knyttet til sitt virksomhetsområde. For stabslederne er bonusen basert på et gjennomsnitt av virksomhetene. Konsernsjefen kan i tillegg, i samråd med kompensasjonsutvalget, sette relative bonusmål på økonomiske resultater og ved spesielle tilfeller vurdere diskresjonær bonus til enkeltindivid eller gi individtilpasset bonusavtale innenfor rammene av maksimal bonus på 50 %.

Kriterier for økonomiske resultater (konsernresultat og virksomhetsresultat)

Beregning av bonus for oppnådde økonomiske resultater tar utgangspunkt i konsernets resultat før skatt (EBT). EBT-margin måles lineært fra 2,5 - 6 % på konsernets resultat før skatt og 2,5 %–5 % på virksomhetsresultatet.

Kriterier for virksomhetsmål

Ingen alvorlige skader

Andel av virksomhetsmål: 1/3

- Ingen alvorlige skader (absolutt mål)

Reduksjon av sykefravær

Andel av virksomhetsmål: 1/3

-Lineær reduksjon mellom 0–10 % sammenlignet med året før

Reduksjon av klimagassutslipp

Andel av virksomhetsmål: 1/3

- Årlig lineær reduksjonstakt på 5,04 % av klimagassutslippene i scope 1–3 (50 % reduksjon 2020–2030)

- Det enkelte års mål blir satt når karbonbudsjettet er revidert og verifisert hvert år. Har virksomheten under- eller overprestert, blir gapet fordelt på de gjenværende år mot 2030 og målsatt på bakgrunn av det.

Langsiktig bonusprogram

Det langsiktige bonusprogrammet strekker seg fra 2023 til og med 2025. Programmet omfatter konsernledelse samt ledergruppene i virksomhetene. Programmet har som mål å bidra til å motivere for et langsiktig perspektiv i arbeidet for Veidekke og skal bidra til at lederne har like insentiver for selskapets utvikling og verdiskaping som eierne har. Maksimal opptjening er 90 % av årslønn fordelt på tre år, dvs. at maksimal årlig opptjening er 30 %. Utbetaling av opptjent langsiktig bonus skjer etter år tre (i 2026). Opptjent bonus utbetales i 50 % aksjer i Veidekke ASA og 50 % i kontanter. Aksjene har to års bindingstid.

Langsiktig bonus beregnes etter følgende prestasjonskriterier:

	Bonusutfall	Maksimal andel
Konsernets resultat før skatt (EBT); innslagsterskel 4 %, tak 6 %, lineært (basert på gjennomsnittlig verdiskaping over tre år)	5–25 %	83 %
Klimagassreduksjon scope 1 – 3 iht. klimagassbudsjettet (etter år tre)	0 eller 5 %	17 %

Naturalytelser

Konsernledelsen mottar fast bilgodtgjørelsen eller firmabil samt fri telefon som naturalytelser.

Pensjon

Konsernsjefen har rett til å fratrukke sin stilling ved 64 år. Årlig avsetning til alderspensjon utgjør 35 % av pensjonsgrunnlaget, fratrukket eventuelle innbetalinger til andre ordninger. Veidekke foretar avsetninger for konsernsjefens alderspensjon. Akkumulert avsetning justeres i henhold til verdiutviklingen av en sammensatt portefølje med investeringer i verdipapirfond, som anvendes for Veidekkes pensjonsordning for ansatte med lønn over 12G. Årlig alderspensjon fastsettes ut fra pensjonsbeholdningen ved fratredelse, fordelt over fem år. Dersom uførhet skulle oppstå, er det avtalt rett til pensjon på 60 % av grunnlønn frem til 64 år.

Terje Larsen og Jørgen Wiese Porsmyr har rett til førtidspensjon fra fylte 64 år. I perioden fra og med fratredelse og til fylte 67 år utbetales en årlig pensjon som tilsvarer 60 % av pensjonsgrunnlag ved fratredelse fra stilling som konserndirektør. Livsvarig alderspensjon utbetales fra fylte 67 år og skal utgjøre 60 % av grunnlønn for alderspensjon ved fratredelse.

Årlig førtidspensjon og alderspensjon reguleres hvert år iht. den årlige økningen av konsumprisindeksen fra tidspunktet for fratredelse. Dersom Veidekkes årlige lønnsoppgjør er lavere enn den årlige økningen i konsumprisindeksen, kan lønnsoppgjøret benyttes som reguleringsgrunnlag. Eventuelle utbetalinger fra folketrygden, AFP, kollektive pensjonsforsikringer og tidligere fripoliser kommer til fradrag i pensjonsgarantien.

Lars Erik Lund, Hans Olav Sørli, Øivind Larsen og Anne Thorbjørnsen har pensjon og pensjonsalder i henhold til selskapets generelle innskuddspensjonsordning for norske ansatte samt lukket pensjonsordning for lønn over 12 G. Det vises til note 22 i årsregnskapet for 2025 for Veidekke ASA for nærmere omtale av de generelle pensjonsordningene.

For Marcus C. Nilsson og Martin Gadd er ordinær pensjonsalder 65 år. De har innskuddsbaserte pensjonsordninger, der Veidekke innbetaler 35 % av lønn i årlig premie. Kristina Andreasson er ansatt i Norge og har pensjonsalder i henhold til selskapets generelle ordning for norske ansatte. Hun har pensjonsordning der Veidekke setter av 25 % av lønn i årlig premie.



2 Total godtgjørelse

Konsernledelsen

Følgende tabell gir en oversikt over ledende personer i konsernledelsen i 2025 og godtgjørelse til disse gjennom regnskapsåret.

Tabell 1 - Godtgjørelse til ledende personer for det rapporterte regnskapsåret									
Tall i NOK '000	Periode	Fast godtgjørelse		Variabel godtgjørelse		Pensjonskostnad	Total godtgjørelse	Andel fast godtgjørelse	Andel variabel godtgjørelse
		Fastlønn	Naturalytelser (bil, telefon etc.)	Aksjer og opsjoner	Bonus				
Jimmy Bengtsson, konsernsjef	2025	5 156	719	111	1 562	3 331	10 879	77 %	23 %
	2024	4 935	530	126	1 438	3 081	10 110	80 %	20 %
Jørgen Porsmyr, konserndirektør finans	2025	3 742	225	153	1 074	2 191	7 385	78 %	22 %
	2024	3 581	228	84	883	2 174	6 950	82 %	18 %
Terje Larsen, konserndirektør risikoleidelse og IT	2025	3 289	182	32	946	1 082	5 532	78 %	22 %
	2024	3 148	166	18	777	3 509	7 619	81 %	19 %
Lars Erik Lund, konserndirektør strategi og bærekraft	2025	2 963	180	29	851	823	4 846	78 %	22 %
	2024	2 837	164	32	699	723	4 454	81 %	19 %
Anne Thorbjørnsen, konserndirektør HR og HMS	2025	2 673	197	43	746	851	4 510	78 %	22 %
	2024	2 575	166	54	612	734	4 142	82 %	18 %
Kristina Andreasson, konserndirektør kommunikasjon og merkevare	2025	2 601	141	-	746	1 054	4 542	78 %	22 %
	2024	2 484	5	14	612	904	4 018	80 %	20 %
Hans Olav Sørli, konserndirektør Bygg Norge	2025	3 519	186	117	880	1 476	6 177	81 %	19 %
	2024	3 365	169	226	921	1 326	6 006	80 %	20 %
Øivind Larsen, konserndirektør Infrastruktur Norge	2025	3 514	216	71	1 131	869	5 801	76 %	24 %
	2024	3 359	171	102	915	788	5 335	80 %	20 %
Charlotta Nilsén, tidligere konserndirektør Bygg Sverige 1)	2025	-	-	-	-	-	-	0 %	0 %
	2024	3 178	67	60	517	1 243	5 065	86 %	14 %
Martin Gadd, konserndirektør Bygg Sverige 2)	2025	3 439	121	59	340	1 377	5 336	91 %	9 %
	2024	538	17	-	-	110	665	100 %	0 %
Marcus C. Nilsson, konserndirektør Infrastruktur Sverige	2025	3 618	104	181	1 129	1 431	6 463	77 %	23 %
	2024	3 078	101	186	853	1 275	5 493	80 %	20 %
SUM konsernledelse	2025	34 514	2 270	797	9 404	14 485	61 469	79 %	21 %
	2024	33 079	1 783	901	8 226	15 868	59 857	81 %	19 %

¹⁾ Trådte ut av konsernledelsen 25. oktober 2024, mottatt godtgjørelse for hele 2024

²⁾ Ble konserndirektør for Bygg Sverige fra 25. oktober 2024, oppgitt godtgjørelse fra dette tidspunkt

Styret

Følgende tabell gir en oversikt over styremedlemmer gjennom 2025 og utbetalt styregodtgjørelse til disse gjennom regnskapsåret.

Tabell 2 - Styregodtgjørelse						
Tall i NOK '000	Periode	2025	2024	2023	2022	2021
Egil Haugsdal, styreleder 1)	Utbetalt styregodtgjørelse	785	-	-	-	-
	Årlig endring	I/A	I/A	I/A	I/A	I/A
Gro Bakstad, tidligere styreleder 2)	Utbetalt styregodtgjørelse	-	753	717	421	389
	Årlig endring	I/A	5,0 %	70,3 %	8,2 %	2,5 %
Hanne Rønneberg	Utbetalt styregodtgjørelse	547	509	484	445	368
	Årlig endring	7,6 %	5,1 %	8,8 %	20,9 %	I/A
Per Ingemar Persson	Utbetalt styregodtgjørelse	568	522	497	458	368
	Årlig endring	8,9 %	5,0 %	8,5 %	24,3 %	I/A
Klara-Lise Aasen 3)	Utbetalt styregodtgjørelse	-	192	439	390	-
	Årlig endring	I/A	-56,2 %	12,6 %	I/A	I/A
Carola Lavén	Utbetalt styregodtgjørelse	508	487	464	370	-
	Årlig endring	4,3 %	5,1 %	25,4 %	I/A	I/A
Inge Ramsdal (ansattvalgt)	Utbetalt styregodtgjørelse	422	405	385	370	304
	Årlig endring	4,3 %	5,1 %	4,2 %	21,5 %	17,4 %
Ane Kari Vestre (ansattvalgt 4)	Utbetalt styregodtgjørelse	-	-	-	-	-
	Årlig endring	I/A	I/A	I/A	I/A	I/A
Odd Andre Olsen (ansattvalgt 5)	Utbetalt styregodtgjørelse	-	426	406	390	358
	Årlig endring	I/A	5 %	4 %	9 %	29 %
Arve Fludal (ansattvalgt)	Utbetalt styregodtgjørelse	461	426	406	370	314
	Årlig endring	8,2 %	5,1 %	9,7 %	17,7 %	21,2 %
Pål Eitheim 6)	Utbetalt styregodtgjørelse	461	426	406	-	-
	Årlig endring	8,2 %	5,1 %	I/A	I/A	I/A
Knut Inge Opheim (ansattvalgt 7)	Utbetalt styregodtgjørelse	296	-	-	-	-
	Årlig endring	I/A	I/A	I/A	I/A	I/A
Anne-Lene Midseim 8)	Utbetalt styregodtgjørelse	444	-	-	-	-
	Årlig endring	I/A	I/A	I/A	I/A	I/A
Nils Morten Bøhler 9)	Utbetalt styregodtgjørelse	544	522	-	-	-
	Årlig endring	4,3 %	I/A	I/A	I/A	I/A

1) Styreleder fra 7. mai 2024

2) Styreleder fra 11. mai 2022 til 7. mai 2024

3) Styremedlem fra 5. mai 2021 til 1. oktober 2023

4) Styremedlem fra 7. mai 2025

5) Styremedlem til 3. september 2024

6) Styremedlem fra 11. mai 2022

7) Styremedlem fra 3. september 2024

8) Styremedlem fra 7. mai 2024

9) Styremedlem fra 10. mai 2023

Tabellen nedenfor viser størrelsen på styrehonorar for de ulike vervene.

Tabell 3 - Honorarer	
Tall i NOK '000	Honorar
Styreleder	706
Øvrige styremedlemmer	
Aksjeeiervalgte	358
Ansattvalgte	358
Leder i utvalg	
Revisjonsutvalg	122
Prosjektutvalg	146
Kompensasjonsutvalg	79
Medlemmer i utvalg	
Revisjonsutvalg	86
Prosjektutvalg	103
Kompensasjonsutvalg	64

3 Aksjebasert godtgjørelse

Ansattes medeierskap har lang historie i Veidekke. Aksjeprogrammene bygger opp under forretningsstrategien til selskapet og bygger eierskap og lojalitet til selskapets mål og prioriteringer.

Aksjekjøpsprogram for alle ansatte

Konsernsjef og øvrige i konsernledelsen kan delta i selskapets aksjekjøpsprogram på lik linje med øvrige ansatte. Aksjer kjøpt gjennom programmet, har 20 % rabatt i Norge og Danmark og 25 % rabatt i Sverige. Aksjene har en bindingstid på to år. Aksjene kan betales kontant eller ved trekk over lønn over ti måneder.

Aksjekjøpsprogram for ledende personer

Konsernsjef og øvrige i konsernledelsen kan delta i aksjekjøpsprogram til ledende personer og andre utvalgte ledere. Det tilbys aksjer til denne gruppen én gang per år, med 20 % rabatt i Norge og Danmark og 25 % rabatt i Sverige. Bindingstid på aksjene er tre år. Det tilbys finansiering fra Veidekke. Antallet aksjer som tilbys deltakere i konsernledelsen, er maksimalt 5 000 aksjer per år i dette programmet og ingen beholdningsbegrensning. Maksimalt lån er NOK 1 million. Lånene har per 1.1.2026 en rente på 3,4 % for norske deltakere, 0,5 % for svenske deltakere og 1,35 % for danske deltakere. For 2025 har renten vært 3,8 %, 2,5 % og 1,35 % for hhv. Norge, Sverige og Danmark. Lånene nedbetales over 15 år.

Opsjonsprogram for ledende personer

Veidekke hadde et opsjonsprogram for ledende personer i perioden 2019 - 2021. I opsjonsprogrammet ble det årlig tildelt opsjoner tilsvarende maksimalt 1 % av antallet aksjer i Veidekke ASA ved tidspunktet for tildeling. Opsjonens kjøpspris ved tildeling var NOK 1. Innløsningskursen tilsvarende markedskurs på tildelingstidspunktet. For å hensynta mål om langsiktighet opptjenes opsjonene 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 Veidekke ASA eller datterselskaper. 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 mai 2026.

Tabell 4 - Aksjebeholdning ledende personer for det rapporterte regnskapsåret

Navn på ledende person	Stilling	Inngående balanse	Gjennom året			Utgående balanse		
		Beholdning av Veidekkeaksjer 1.1.25	Aksjer ervervet gjennom aksjeprogrammer	Aksjer ervervet gjennom opsjonsprogrammer	Solgte aksjer	Beholdning av Veidekkeaksjer 31.12.25	Aksjer underlagt en bindingsperiode ¹⁾	Lån fra Veidekke for å kjøpe aksjer (Aksjelån). Saldo i '000 NOK per 31.12.25 ²⁾
Jimmy Bengtsson	Konsernsjef	76 087	6 500	-	-	82 587	18 000	187
Jørgen Wiese Porsmyr	Konserndirektør finans	131 157	3 500	1 500	-	136 157	14 000	888
Hans Olav Sørli	Konserndirektør Bygg Norge	83 437	6 500	-	-	89 937	14 500	931
Øivind Larsen	Konserndirektør Infrastruktur Norge	36 947	3 500	-	-	40 447	15 000	823
Terje Larsen	Konserndirektør risikoleidelse og IT	117 473	1 700	-	-	119 173	3 400	324
Lars Erik Lund	Konserndirektør strategi og bærekraft	19 157	1 000	-	-	20 157	3 000	923
Martin Gadd	Konserndirektør Bygg Sverige	12 980	1 520	-	-	14 500	1 520	-
Marcus Nilsson	Konserndirektør Infrastruktur Sverige	36 093	4 500	-	-	40 593	12 500	-
Anne Thorbjørnsen	Konserndirektør HR og HMS	44 002	2 250	-	-	46 252	4 250	369
Kristina Andreasson	Konserndirektør kommunikasjon og merkevare	19 177	-	-	-	19 177	4 000	-
Inge Ramsdal	Ansattvalgt styremedlem	9 370	700	-	-	10 070	1 050	-
Ane Kari Vestre	Ansattvalgt styremedlem	5 301	500	-	-	5 801	500	-
Arve Fludal	Ansattvalgt styremedlem	6 550	1 200	-	- 1 000	6 750	4 500	476
SUM		597 731	33 370	1 500	- 1 000	631 601	96 220	4 921

¹⁾Aksjer gjennom aksjeprogrammet til alle ansatte har en bindingstid på 2 år, dvs. aksjer anskaffet i 2024 og 2025 har bindingstid per 31.12.25. Aksjer gjennom aksjeprogram til ledende ansatte har en bindingstid på 3 år, dvs. aksjer anskaffet i 2023, 2024 og 2025 har bindingstid per 31.12.25. Aksjer gjennom opsjonsprogrammet har en bindingstid på 12 mnd. fra innløsning.

²⁾Jimmy Bengtsson hadde i tillegg et utestående lån på NOK 146 000 pr. 31.12.25 knyttet til et forskudd, som ble gjort opp i januar 2026.

Tabell 5 - Tildelte eller skyldige opsjoner til ledende personer for det rapporterte regnskapsåret

Navn på ledende person, stilling	Hovedvilkår for opsjonsplaner							Informasjon vedrørende rapportert regnskapsår					
	Spesifikasjon av plan	Program	Tildelingsdato	Opptjeningsperiode	Innløsningsperiode	Forfallsdato	Utøvelseskurs på opsjonen per 31.12.25	Gjennom året			Utgående balanse		
								Beholdning opsjoner 1.1.25	Tildelte nye opsjoner	Terminerte /utløpt opsjoner	Innløste opsjoner	Beholdning opsjoner 31.12.25	
Jimmy Bengtsson, konsernsjef	Opsjonsprogram 2019-2021	2019 program	15.05.2019	mai 19-mai 22	mai 20-mai 24	16.05.2024	-	-			-	-	
		2020 program	14.05.2020	mai 20-mai 23	mai 21- mai 25	08.05.2025	-	-			-	-	
		2021 program	18.05.2021	mai 21-mai 24	mai 22-mai 26	06.05.2026	90,36	2 000			-	2 000	
Jørgen Wiese Porsmyr, konserndirektør	Opsjonsprogram 2019-2021	2019 program	15.05.2019	mai 19-mai 22	mai 20-mai 24	16.05.2024	-	-			-	-	
		2020 program	14.05.2020	mai 20-mai 23	mai 21- mai 25	08.05.2025	-	-			-	-	
		2021 program	18.05.2021	mai 21-mai 24	mai 22-mai 26	06.05.2026	90,36	2 000		-	1 500	500	
Hans Olav Sørli, konserndirektør	Opsjonsprogram 2019-2021	2019 program	15.05.2019	mai 19-mai 22	mai 20-mai 24	16.05.2024	-	-			-	-	
		2020 program	14.05.2020	mai 20-mai 23	mai 21- mai 25	08.05.2025	-	-			-	-	
		2021 program	18.05.2021	mai 21-mai 24	mai 22-mai 26	06.05.2026	90,36	-			-	-	
Øivind Larsen, konserndirektør	Opsjonsprogram 2019-2021	2019 program	15.05.2019	mai 19-mai 22	mai 20-mai 24	16.05.2024	-	-			-	-	
		2020 program	14.05.2020	mai 20-mai 23	mai 21- mai 25	08.05.2025	-	-			-	-	
		2021 program	18.05.2021	mai 21-mai 24	mai 22-mai 26	06.05.2026	90,36	-			-	-	
Terje Larsen, konserndirektør	Opsjonsprogram 2019-2021	2019 program	15.05.2019	mai 19-mai 22	mai 20-mai 24	16.05.2024	-	-		-	-	-	
		2020 program	14.05.2020	mai 20-mai 23	mai 21- mai 25	08.05.2025	-	-			-	-	
		2021 program	18.05.2021	mai 21-mai 24	mai 22-mai 26	06.05.2026	90,36	2 000			-	2 000	
Lars Erik Lund, konserndirektør	Opsjonsprogram 2019-2021	2019 program	15.05.2019	mai 19-mai 22	mai 20-mai 24	16.05.2024	-	-			-	-	
		2020 program	14.05.2020	mai 20-mai 23	mai 21- mai 25	08.05.2025	-	-			-	-	
		2021 program	18.05.2021	mai 21-mai 24	mai 22-mai 26	06.05.2026	90,36	-			-	-	
Marcus C. Nilsson, konserndirektør	Opsjonsprogram 2019-2021	2019 program	15.05.2019	mai 19-mai 22	mai 20-mai 24	16.05.2024	-	-			-	-	
		2020 program	14.05.2020	mai 20-mai 23	mai 21- mai 25	08.05.2025	-	-			-	-	
		2021 program	18.05.2021	mai 21-mai 24	mai 22-mai 26	06.05.2026	90,36	-			-	-	
Anne Thorbjørnsen, konserndirektør	Opsjonsprogram 2019-2021	2019 program	15.05.2019	mai 19-mai 22	mai 20-mai 24	16.05.2024	-	-			-	-	
		2020 program	14.05.2020	mai 20-mai 23	mai 21- mai 25	08.05.2025	-	-			-	-	
		2021 program	18.05.2021	mai 21-mai 24	mai 22-mai 26	06.05.2026	90,36	-			-	-	
Kristina Andreasson, konserndirektør	Opsjonsprogram 2019-2021	2019 program	15.05.2019	mai 19-mai 22	mai 20-mai 24	16.05.2024	-	-			-	-	
		2020 program	14.05.2020	mai 20-mai 23	mai 21- mai 25	08.05.2025	-	-			-	-	
		2021 program	18.05.2021	mai 21-mai 24	mai 22-mai 26	06.05.2026	90,36	-			-	-	
Arve Fludal, ansattvalgt styremedlem	Opsjonsprogram 2019-2021	2019 program	15.05.2019	mai 19-mai 22	mai 20-mai 24	16.05.2024	-	-			-	-	
		2020 program	14.05.2020	mai 20-mai 23	mai 21- mai 25	08.05.2025	-	-			-	-	
		2021 program	18.05.2021	mai 21-mai 24	mai 22-mai 26	06.05.2026	90,36	2 000			-	2 000	
Ane Kari Vestre, ansattvalgt styremedlem	Opsjonsprogram 2019-2021	2019 program	15.05.2019	mai 19-mai 22	mai 20-mai 24	16.05.2024	-	-			-	-	
		2020 program	14.05.2020	mai 20-mai 23	mai 21- mai 25	08.05.2025	-	-			-	-	
		2021 program	18.05.2021	mai 21-mai 24	mai 22-mai 26	06.05.2026	90,36	2 000			-	2 000	
Inge Ramsdal, ansattvalgt styremedlem			Ingen opsjoner					-	-		-	-	
Martin Gadd, konserndirektør (oktober 2024)			Ingen opsjoner					-	-		-	-	
							SUM	10 000	-	-	-	1 500	8 500



[Insert picturetext here]

4 Selskapets adgang til å tilbakekreve variabel godtgjørelse

Selskapet har adgang til å tilbakekreve variabel godtgjørelse ved feilutbetaling fra selskapet side eller om utbetaling er basert på uriktig informasjon. Det er vurdert om det er grunnlag for å tilbakekreve variabel godtgjørelse i 2025. Det er funnet at det ikke foreligger noen slike tilfeller i 2025.

5 Informasjon om hvordan godtgjørelsen samsvarer med godtgjørelsens retningslinjer og hvordan ytelseskriterier ble brukt

Godtgjørelsen utbetalt i 2025 samsvarer med godtgjørelsens retningslinjer som er vedtatt av generalforsamlingen.

Bonusutbetalingen for konsernsjefens årlige bonusavtale er basert på de oppgitte ytelseskriteriene. I tillegg har styret besluttet en diskresjonær andel med begrunnelse i god resultatutvikling. Styret besluttet totalt 31,1 % av årslønn for 2024, utbetalt i 2025, og 38,7 % av årslønn for 2025, som utbetales i 2026. Bonusutbetalingen er innenfor rammene av maksimum uttelling på 60 % av årslønn.

Bonusutbetalingen for den øvrige konsernledelsen er også basert på de oppgitte ytelseskriteriene, og konsernsjef har, i samråd med kompensasjonsutvalget, gitt en diskresjonær andel til den øvrige konsernledelsen basert på god resultatutvikling. I 2026 utbetales også bonus basert på en tilleggsavtale til den årlige bonusavtalen til Jørgen W. Porsmyr knyttet til oppfylte målsetninger for BRA AB, hvor han er styreleder. Han er tilkjent 10 % av årslønn årlig for perioden 2023–2025 (totalt 30 %). Alle bonusutbetalinger er innenfor rammene av maksimum 50 % av årslønn per år. Martin Gadd har for 2025 hatt en individuell avtale med lavere margininnslag på virksomhetsresultatet, men dette har ikke gitt uttelling for 2025.

Den langsiktige bonusordningen for tidsrommet 2023–2025 gir uttelling for økonomiske resultater med 2,25 % av årslønn for perioden, og klimagassreduksjonen i perioden gir maksimal uttelling med 15 % av årslønn. Utbetaling av den langsiktige bonusordningen skjer i 2026 og gir en total uttelling på 17,25 % av årslønnen (5,75 % per år).

Den totale godtgjørelsen til ledende personer bidrar til selskapets langsiktige resultater, hvor bonusprogrammene retter seg mot strategiske elementer som marginøkning og ulike bærekraftsmål.

I tabellen på neste side vises en oversikt over detaljene rundt oppnåelsen av bonusprogrammet til ledende personer.

Tabell 6 - Detaljer bonusprogram til ledende personer

Ledende person	Beskrivelse av ytelseskriterie og form for godtgjørelse	Relativ vektning av ytelseskriterie	a) Minimum mål/terskel for ytelse og b) tilsvarende kompensasjon	a) Maksimum mål/terskel for ytelse og b) tilsvarende kompensasjon	a) Målt ytelse og b) det faktiske kompensasjonsresultat (%)*	Faktisk kompensasjonsresultat (NOK '000)
Jimmy Bengtsson, konsernsjef	Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin	49 %	a) EBT margin 2,5 %	a) EBT margin 6 %	a) 4,8 %	
			b) 0 % av årslønn	b) 42 % av årslønn	b) 27,2 %	1 423
	Virksomhetsmål samlet for konsernet	15 %	a) se egen forklaring	a) se egen forklaring	a) 8,3 %	432
			b) 0 % av årslønn	b) 18 % av årslønn	b) 8,3 %	432
	Diskresjonær bonus	6 %	a) diskresjonær vurdering	a) diskresjonær vurdering	b) 3,2 %	165
	LTI (long term incentive)	31 %	a) LTI	a) LTI	b) 17,3 %	901
Samlet bonusoppnåelse				55,9 %	2 921	
Jørgen Wiese Porsmyr, konserndirektør finans	Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin	13 %	a) EBT margin 2,5 %	a) EBT margin 6 %	a) 4,8 %	
			b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 10,8 %	410
	Virksomhetsresultat - snitt av virksomhetene	16 %	a) EBT margin 2,5 %	a) EBT margin 6 %	a) 4,0 %	497
			b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 13,1 %	497
	Virksomhetsmål samlet for konsernet	9 %	a) se egen forklaring	a) se egen forklaring	b) 7,5 %	284
			b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 7,5 %	284
	Diskresjonær bonus	5 %	a) diskresjonær vurdering	a) diskresjonær vurdering	b) 4,3 %	164
	LTI (long term incentive)	21 %	a) LTI	a) LTI	b) 17,3 %	654
Individuell bonusavtale	36 %	a) se egen forklaring	a) se egen forklaring	b) 30,0 %	1 137	
Samlet bonusoppnåelse				83,0 %	3 146	
Hans Olav Sørli, konserndirektør Bygg Norge	Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin	18 %	a) EBT margin 2,5 %	a) EBT margin 6 %	a) 4,8 %	
			b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 10,8 %	385
	Virksomhetsresultat - Bygg Norge	26 %	a) EBT margin 2,5 %	a) EBT margin 5 %	a) 4,8 %	539
			b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 15,1 %	539
	Virksomhetsmål for Bygg Norge	19 %	a) se egen forklaring	a) se egen forklaring	b) 11,1 %	396
			b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 11,1 %	396
Diskresjonær bonus	7 %	a) diskresjonær vurdering	a) diskresjonær vurdering	b) 4,3 %	154	
LTI (long term incentive)	29 %	a) LTI	a) LTI	b) 17,3 %	614	
Samlet bonusoppnåelse				58,6 %	2 088	
Øivind Larsen, konserndirektør Infrastruktur Norge	Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin	20 %	a) EBT margin 2,5 %	a) EBT margin 6 %	a) 4,8 %	
			b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 10,8 %	385
	Virksomhetsresultat - Infrastruktur Norge	31 %	a) EBT margin 2,5 %	a) EBT margin 5 %	a) 5,4 %	594
			b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 16,7 %	594
	Virksomhetsmål for Infrastruktur Norge	10 %	a) se egen forklaring	a) se egen forklaring	b) 5,6 %	198
			b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 5,6 %	198
Diskresjonær bonus	8 %	a) diskresjonær vurdering	a) diskresjonær vurdering	b) 4,3 %	154	
LTI (long term incentive)	32 %	a) LTI	a) LTI	b) 17,3 %	614	
Samlet bonusoppnåelse				54,6 %	1 945	
Terje Larsen, konserndirektør risikoleidelse og IT	Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin	20 %	a) EBT margin 2,5 %	a) EBT margin 6 %	a) 4,8 %	
			b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 10,8 %	361
	Virksomhetsresultat - snitt av virksomhetene	25 %	a) EBT margin 2,5 %	a) EBT margin 6 %	a) 4,0 %	437
			b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 13,1 %	437
	Virksomhetsmål samlet for konsernet	14 %	a) se egen forklaring	a) se egen forklaring	b) 7,5 %	250
			b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 7,5 %	250
Diskresjonær bonus	8 %	a) diskresjonær vurdering	a) diskresjonær vurdering	b) 4,3 %	144	
LTI (long term incentive)	33 %	a) LTI	a) LTI	b) 17,3 %	576	
Samlet bonusoppnåelse				53,0 %	1 770	

Anne Thorbjørnsen, konserndirektør HR og HMS	Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin	20 %	a) EBT margin 2,5 %	a) EBT margin 6 %	a)	4,8 %	
			b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b)	10,8 %	285
	Virksomhetsresultat - snitt av virksomhetene	25 %	a) EBT margin 2,5 %	a) EBT margin 6 %	a)	4,0 %	
			b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b)	13,1 %	346
	Virksomhetsmål samlet for konsernet	14 %	a) se egen forklaring	a) se egen forklaring			
			b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b)	7,5 %	198
	Diskresjonær bonus	8 %	a) diskresjonær vurdering	a) diskresjonær vurdering			
				b)	4,3 %	114	
LTI (long term incentive)	33 %	a) LTI	a) LTI				
		b) 0 % av årslønn	b) 90 % av årslønn	b)	17,3 %	455	
Samlet bonusoppnåelse						53,0 %	1 398
Lars Erik Lund, konserndirektør strategi og bærekraft	Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin	20 %	a) EBT margin 2,5 %	a) EBT margin 6 %	a)	4,8 %	
			b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b)	10,8 %	325
	Virksomhetsresultat - snitt av virksomhetene	25 %	a) EBT margin 2,5 %	a) EBT margin 6 %	a)	4,0 %	
			b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b)	13,1 %	393
	Virksomhetsmål samlet for konsernet	14 %	a) se egen forklaring	a) se egen forklaring			
			b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b)	7,5 %	225
	Diskresjonær bonus	8 %	a) diskresjonær vurdering	a) diskresjonær vurdering			
				b)	4,3 %	130	
LTI (long term incentive)	33 %	a) LTI	a) LTI				
		b) 0 % av årslønn	b) 90 % av årslønn	b)	17,3 %	518	
Samlet bonusoppnåelse						53,0 %	1 591
Kristina Andreasson, konserndirektør kommunikasjon og merkevare	Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin	20 %	a) EBT margin 2,5 %	a) EBT margin 6 %	a)	4,8 %	
			b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b)	10,8 %	285
	Virksomhetsresultat - snitt av virksomhetene	25 %	a) EBT margin 2,5 %	a) EBT margin 6 %	a)	4,0 %	
			b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b)	13,1 %	346
	Virksomhetsmål samlet for konsernet	14 %	a) se egen forklaring	a) se egen forklaring			
			b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b)	7,5 %	198
	Diskresjonær bonus	8 %	a) diskresjonær vurdering	a) diskresjonær vurdering			
				b)	4,3 %	114	
LTI (long term incentive)	33 %	a) LTI	a) LTI				
		b) 0 % av årslønn	b) 90 % av årslønn	b)	17,3 %	455	
Samlet bonusoppnåelse						53,0 %	1 398
Martin Gadd, konserndirektør Bygg Sverige	Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin	25 %	a) EBT margin 2,5 %	a) EBT margin 6 %	a)	4,8 %	
			b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b)	10,8 %	343
	Virksomhetsresultat - Bygg Sverige	0 %	a) EBT margin 0,3 %	a) EBT margin 1,6 %	a)	-0,2 %	
			b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b)	0,0 %	0
	Virksomhetsmål for Bygg Sverige	26 %	a) se egen forklaring	a) se egen forklaring			
			b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b)	11,1 %	353
	Diskresjonær bonus	10 %	a) diskresjonær vurdering	a) diskresjonær vurdering			
				b)	4,3 %	137	
LTI (long term incentive) ¹⁾	40 %	a) LTI	a) LTI				
		b) 0 % av årslønn	b) 90 % av årslønn	b)	17,3 %	548	
Samlet bonusoppnåelse						43,5 %	1 382
Marcus C. Nilsson, konserndirektør Infrastruktur Sverige	Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin	22 %	a) EBT margin 2,5 %	a) EBT margin 6 %	a)	4,8 %	
			b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b)	10,8 %	346
	Virksomhetsresultat - Infrastruktur Sverige	34 %	a) EBT margin 2,5 %	a) EBT margin 5 %	a)	5,6 %	
			b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b)	16,7 %	534
	Virksomhetsmål for Infrastruktur Sverige	0 %	a) se egen forklaring	a) se egen forklaring			
			b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b)	0,0 %	0
	Diskresjonær bonus	9 %	a) diskresjonær vurdering	a) diskresjonær vurdering			
				b)	4,3 %	138	
LTI (long term incentive)	35 %	a) LTI	a) LTI				
		b) 0 % av årslønn	b) 90 % av årslønn	b)	17,3 %	552	
Samlet bonusoppnåelse						49,1 %	1 570
Samlet bonusoppnåelse							19 210

¹⁾ NOK 318 000 av LTI-bonus til Martin Gadd ble opptjent i hans rolle som FO-leder i Infrastruktur Norge, før han tiltrådte som konserndirektør i oktober 2024.



[Insert picturetext here]

6 Unntak og avvik fra godtgjørelsespolitikken og prosedyren for implementering

Godtgjørelsen til ledende personer er i samsvar med retningslinjene som ble revidert og vedtatt på generalforsamlingen i 2025.

7 Årlig endring av godtgjørelse og selskapets resultat

I tabellen under vises det en oversikt over selskapets godtgjørelse til ansatte og selskapets ytelse over de fem siste årene.

Tabell 7 - Godtgjørelse og selskapets ytelse					
Regnskapsår	2025	2024	2023	2022	2021
Samlet lønn Konsernledelse, eksl. pensjon (NOK '000)	46 984	43 989	41 300	38 695	34 434
Antall årsverk i konsernledelsen	10	10	10	10	10
Snitt lønn per årsverk (NOK '000)	4 698	4 399	4 347	4 073	3 625
Årlig utvikling	7 %	7 %	7 %	7 %	7 %
Selskapets resultat					
Omsetning konsern (NOK million)	43 143	41 403	43 146	38 658	37 592
Resultat før skatt IFRS (NOK million)	2 057	1 683	1 444	1 467	1 342
Margin konsern	4,8 %	4,1 %	3,3 %	3,8 %	3,6 %
Årlig utvikling resultat før skatt	22,2 %	16,6 %	-1,6 %	9,3 %	18,3 %
Gjennomsnittlig godtgjørelse fordelt på antall årsverk					
Årsverk i konsernet	7 700	7 915	8 019	7 733	7 772
Snittlønn per årsverk (NOK '000)	871	810	750	718	711
Årlig utvikling	8 %	8 %	4 %	1 %	2 %
Konsernsjefens lønn					
Total kompensasjon	7 548	7 029	6 621	6 351	5 768
Årlig utvikling	7 %	6 %	4 %	10 %	33 %
Kompensasjonsrate konsernsjef målt mot gjennomsnittlig lønn					
	8,7	8,7	8,8	8,8	8,1
Årlig endring i total kompensasjon for konsernsjef målt mot gjennomsnittlig lønn					
	0 %	-2 %	0 %	-1 %	9 %

Tabell nummer 8 viser utvikling i godtgjørelse for personer i konsernledelsen fra 2021 til 2025.

Tabell 8 - Utvikling i godtgjørelse for konsernledelsen ¹⁾

Årlig endring	2025 vs 2024	2024 vs 2023	2023 vs 2022	2022 vs 2021	2021 vs 2020	Godtgjørelse (eksl. pensjon) regnskapsåret 2025
Jimmy Bengtsson, konsernsjef	7 %	6 %	4 %	10 %	33 %	7 548
Jørgen Wiese Porsmyr, konserndirektør ²⁾	9 %	5 %	7 %	6 %	-19 %	5 193
Hans Olav Sørli, konserndirektør	0 %	10 %	6 %	5 %	21 %	4 702
Øivind Larsen, konserndirektør	8 %	2 %	2 %	14 %	32 %	4 932
Terje Larsen, konserndirektør	8 %	5 %	5 %	6 %	18 %	4 449
Lars Erik Lund, konserndirektør	8 %	3 %	7 %	8 %	-3 %	4 023
Charlotta Nilsen, konserndirektør ³⁾	I/A	10 %	2 %	25 %	I/A	-
Martin Gadd, konserndirektør ⁴⁾	I/A	I/A	I/A	I/A	I/A	3 959
Marcus Nilsson, konserndirektør ⁵⁾	19 %	2 %	25 %	0 %	I/A	5 032
Anne Thorbjørnsen, konserndirektør	7 %	4 %	6 %	11 %	16 %	3 659
Kristina Andreasson, konserndirektør ⁶⁾	12 %	4 %	7 %	33 %	-4 %	3 488

¹⁾ Total godtgjørelse er ekskl. pensjonskostnader. I tilfeller der person har startet eller sluttet gjennom året er godtgjørelse blitt annualisert for riktigere sammenligning.

²⁾ Stor nedgang i 2021 vs 2020 skyldes en ekstraordinær bonus i forbindelse med salg av eiendomsvirksomheten i 2020.

³⁾ Stor økning i 2022 vs 2021 skyldes blant annet at 2022 var første år vedkommende fikk bonus som deltager i konsernledelsen.

Ute av konsernledelsen fra 25. oktober 2024, oppgitt godtgjørelse gjelder hele 2024

⁴⁾ I konsernledelsen fra 25. oktober 2024

⁵⁾ Stor økning i 2023 vs 2022 skyldes økning i bonus, stor økning 2025 vs. 2024 skyldes etterbetalt lønn, ubenyttet ferie og noe høyere bonus

⁶⁾ Stor økning i 2022 vs 2021 skyldes blant annet at 2022 var første år vedkommende fikk bonus som deltager i konsernledelsen.

Veidekke ASA
Standardveien 28
0581 Oslo

Veidekke