

Rapport om godtgjørelse til ledende personer

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 medlemmer av konsernledelsen (KL).

Det vises til offentliggjort dokument, «Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til daglig leder og andre ledende ansatte i Veidekke ASA», godkjent av Generalforsamlingen 5. mai 2021.

Veidekke omsatte i 2021 for NOK 37,6 milliarder og hadde et resultat før skatt på NOK 1 342 millioner, tilsvarende 3,6 % i resultatmargin. Tilsvarende tall for 2020 var NOK 38,1 milliarder i omsetning og et resultat før skatt på NOK 1 134 millioner, tilsvarende en resultatmargin på 3,0 %.

Veidekke besluttet i 2021 å gjennomføre en struktur- og organisasjonsendring i sin svenske virksomhet. Veidekke Sverige ble delt i to virksomheter; Bygg Sverige og Infrastruktur Sverige. I den forbindelse sluttet konserndirektør for Sverige, Mats Nyström, og konsernledelsen fikk to nye konserndirektører; Charlotta Nilsén, ansvarlig for Bygg Sverige og Marcus C. Nilsson, ansvarlig for Infrastruktur Sverige. Utover dette er konsernledelsen uendret. Det er i 2021 foretatt to avvik ift. retningslinjene beskrevet i pkt. 1.6.

1.1 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 utgjør det totale vederlag den ansatte mottar for sine ytelser. Bonusutbetaling er avhengig av hvorvidt fastsatte mål oppnås. Det totale vederlaget skal være konkurransedyktig, men selskapet ønsker ikke å være lønnsledende.

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

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

Pensjon

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

Terje Larsen og Jørgen Wiese Porsmyr har rett til førtidspensjon fra fylte 64 år. I perioden fra og med fratredning og til fylte 67 år utbetales en årlig pensjon som tilsvarer 60 % av pensjonsgrunnlaget ved fratredning fra stilling som konserndirektør.

Livsvarig alderspensjon utbetales fra fylte 67 år og skal utgjøre 60 % av pensjonsgrunnlaget for alderspensjon ved fratredning. Årlig førtidspensjon og alderspensjon reguleres hvert år iht. den årlige økningen av konsumprisindeksen fra tidspunktet for fratredning. Dersom Veidekkes årlige lønnsoppgjør er lavere enn den årlige økningen i konsumprisindeksen, kan denne 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, Anne Thorbjørnsen, Inge Ramsdal, Odd André Olsen og Arve Fludal har pensjon og pensjonsalder i henhold til selskapets generelle innskuddspensjonsordning for norske ansatte. Det vises til note 23 i årsregnskapet for 2021 for Veidekke ASA for nærmere omtale av pensjonsordningen.

For Marcus C. Nilsson og Charlotta Nilsén er ordinær pensjonsalder 65 år. De har innskuddsbaserte pensjonsordninger, der Veidekke innbetaler 35 % av lønn i årlig premie. Kristina Andreasson har pensjonsalder i henhold til selskapets generelle ordning. Hun har innskuddsbasert pensjonsordning der Veidekke betaler 25 % av lønn i årlig premie.

1.2 Total godtgjørelse

Følgende tabell gir en oversikt over ledende personer i konsernledelsen i 2021 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 | Foretak i samme konsern eller foretaksgruppe |
| | | Fastlønn | Naturalytelser | Ett-års variabel | Flerårig variabel | Engangsgodtgjørelse | | | | | |
| Jimmy Bengtsson, konsernsjef | 2021 | 4 321 | 148 | 1 300 | - | - | 2 307 | 8 075 | 77 % | 23 % | |
| | 2020 | 4 184 | 141 | - | - | - | 2 074 | 6 399 | 100 % | 0 % | |
| Jørgen Porsmyr, konserndirektør finans | 2021 | 3 153 | 199 | 664 | 8 | - | 1 450 | 5 473 | 83 % | 17 % | |
| | 2020 | 3 092 | 219 | 1 652 | - | - | 1 183 | 6 146 | 67 % | 33 % | |
| Hans Olav Sørli, konserndirektør Bygg Norge | 2021 | 2 972 | 183 | 615 | 47 | - | 1 148 | 4 965 | 83 % | 18 % | |
| | 2020 | 2 932 | 190 | 23 | - | - | 435 | 3 580 | 99 % | 1 % | |
| Øivind Larsen, konserndirektør Infrastruktur Norge | 2021 | 2 953 | 196 | 623 | 46 | - | 655 | 4 472 | 82 % | 18 % | |
| | 2020 | 2 722 | 181 | - | - | - | 334 | 3 236 | 100 % | 0 % | |
| Terje Larsen, konserndirektør risikoleidelse og IT | 2021 | 2 814 | 181 | 529 | 3 | - | 2 308 | 5 835 | 85 % | 15 % | |
| | 2020 | 2 782 | 204 | - | - | - | 1 337 | 4 323 | 100 % | 0 % | |
| Lars Erik Lund, konserndirektør strategi og bærekraft | 2021 | 2 504 | 159 | 470 | 15 | - | 566 | 3 714 | 85 % | 15 % | |
| | 2020 | 2 456 | 174 | 606 | - | - | 296 | 3 531 | 81 % | 19 % | |
| Charlotta Nilsén, konserndirektør Bygg Sverige ² | 2021 | 1 173 | 188 | - | - | - | 405 | 1 766 | 100 % | 0 % | |
| | 2020 | I/A | I/A | I/A | I/A | - | I/A | - | | | |
| Marcus C. Nilsson, konserndirektør Infrastruktur Sverige ² | 2021 | 1 404 | 249 | - | - | - | 396 | 2 049 | 100 % | 0 % | |
| | 2020 | I/A | I/A | I/A | I/A | - | I/A | - | | | |
| Anne Thorbjørnsen, konserndirektør HR og HMS | 2021 | 2 196 | 176 | 407 | 15 | - | 576 | 3 371 | 85 % | 15 % | |
| | 2020 | 2 212 | 188 | - | - | - | 204 | 2 603 | 100 % | 0 % | |
| Kristina Andreasson, konserndirektør kommunikasjon og merkevare | 2021 | 1 959 | 4 | 135 | 15 | - | 574 | 2 686 | 93 % | 7 % | |
| | 2020 | 609 | 30 | - | - | - | 147 | 786 | 100 % | 0 % | |
| Mats Nyström, konserndirektør Veidekke Sverige ¹ | 2021 | 1 682 | 36 | 694 | - | 7 340 | 1 165 | 10 918 | 18 % | 82 % | |
| | 2020 | 3 351 | 559 | 205 | - | - | 1 158 | 5 273 | 95 % | 5 % | |
| SUM konsernledelse | 2021 | 27 129 | 1 719 | 5 436 | 149 | 7 340 | 11 550 | 53 324 | 69 % | 31 % | - |
| | 2020 | 24 340 | 1 884 | 2 486 | - | - | 7 166 | 35 878 | 91 % | 9 % | - |

¹ Gikk ut av konsernledelsen 30.6.2021. Beløpet inkluderer lønn og bilgodtgjørelse i oppsigelsestiden, et avgangsvederlag på 12 månedslønner, bonus for 2021, utløsning av aksjelån samt innløsning av opsjoner.

² Begynte i konsernledelsen 1.7.2021. Oppgitt lønn er i perioden fra de gikk inn i konsernledelsen.

Følgende tabell gir en oversikt over styremedlemmer gjennom 2021 og utbetalt styregodtgjørelse til disse gjennom regnskapsåret.

| Tall i NOK '000 | Periode | Utbetalt styregodtgjørelse |
|---|-------------|----------------------------|
| Svein Richard Brandzæg, styreleder | 2021 | 667 |
| | 2020 | 704 |
| Gro Bakstad | 2021 | 389 |
| | 2020 | 380 |
| Ingvold Høyland | 2021 | 358 |
| | 2020 | 350 |
| Daniel Kjørberg Siraj | 2021 | 341 |
| | 2020 | 211 |
| Hanne Rønneberg | 2021 | 368 |
| | 2020 | - |
| Per Ingemar Persson | 2021 | 368 |
| | 2020 | - |
| Klara-Lise Aasen ¹ | 2021 | - |
| | 2020 | - |
| Carola Lavén ¹ | 2021 | - |
| | 2020 | - |
| Inge Ramsdal (ansattvalgt) | 2021 | 304 |
| | 2020 | 259 |
| Odd Andre Olsen (ansattvalgt) | 2021 | 358 |
| | 2020 | 277 |
| Arve Fludal (ansattvalgt) | 2021 | 314 |
| | 2020 | 259 |
| Ingalill Berglund ² | 2021 | 358 |
| | 2020 | 350 |
| Utbetalt til styremedlemmer avgått i 2020 | 2021 | - |
| | 2020 | 699 |
| Samlet styre | 2021 | 3 825 |
| | 2020 | 3 487 |

¹ Styremedlem fra 5. mai 2021

² Styremedlem til 5. mai 2021

1.3 Aksjebasert godtgjørelse

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 og en bindingstid på to år. Aksjene kan betales kontant eller ved trekk over lønn over tolv måneder. Medeierskap støtter opp under forretningsstrategien gjennom eierskap og lojalitet til selskapets mål og prioriteringer.

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 en gang pr. 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 den enkelte ledende person er maksimalt 5000 aksjer pr. år. Maksimalt lån er NOK 1 million. Lånene er for tiden rentefrie, men vil kunne endres i takt med utviklingen i det generelle rentenivået. Lånene vil ha en løpetid på inntil 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 tilsvarer 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 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 2026.

Tabell 2 - 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 | Strike price på opsjonen per 31.12.21 | Gjennom året | | | Utgående balanse | | |
| | | | | | | | | Beholdning aksjeopsjoner 1.1.21 | Tildelte nye aksjeopsjoner | Innløste aksjeopsjoner | Beholdning aksjeopsjoner 31.12.21 | Opptjente aksjeopsjoner akk 31.12.21 | Aksjeopsjoner underlagt en opptjeningsperiode |
| Jimmy Bengtsson, konsernsjef | Opsjonsprogram 2019-2021 | 2019 program | 15.05.2019 | mai 19-mai 22 | mai 20-mai 24 | 16.05.2024 | 57,8 | 1 000 | - | | 1 000 | 500 | 500 |
| | | 2020 program | 14.05.2020 | mai 20-mai 23 | mai 21- mai 25 | 08.05.2025 | 62,11 | - | - | | - | - | - |
| | | 2021 program | 18.05.2021 | mai 21-mai 24 | mai 22-mai 26 | 06.05.2026 | 122,01 | - | 2 000 | | 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 | 57,8 | 1 000 | | | 1 000 | 500 | 500 |
| | | 2020 program | 14.05.2020 | mai 20-mai 23 | mai 21- mai 25 | 08.05.2025 | 62,11 | - | | | - | - | - |
| | | 2021 program | 18.05.2021 | mai 21-mai 24 | mai 22-mai 26 | 06.05.2026 | 122,01 | - | 2 000 | | 2 000 | - | 2 000 |
| Hans Olav Sørli, konserndirektør | Opsjonsprogram 2019-2021 | 2019 program | 15.05.2019 | mai 19-mai 22 | mai 20-mai 24 | 16.05.2024 | 57,8 | 1 000 | | - 500 | 500 | - | 500 |
| | | 2020 program | 14.05.2020 | mai 20-mai 23 | mai 21- mai 25 | 08.05.2025 | 62,11 | 2 000 | - | 500 | 1 500 | - | 1 500 |
| | | 2021 program | 18.05.2021 | mai 21-mai 24 | mai 22-mai 26 | 06.05.2026 | 122,01 | - | 2 000 | | 2 000 | - | 2 000 |
| Øivind Larsen, konserndirektør | Opsjonsprogram 2019-2021 | 2019 program | 15.05.2019 | mai 19-mai 22 | mai 20-mai 24 | 16.05.2024 | 57,8 | 1 000 | | - 500 | 500 | - | 500 |
| | | 2020 program | 14.05.2020 | mai 20-mai 23 | mai 21- mai 25 | 08.05.2025 | 62,11 | - | | | - | - | - |
| | | 2021 program | 18.05.2021 | mai 21-mai 24 | mai 22-mai 26 | 06.05.2026 | 122,01 | - | 2 000 | | 2 000 | - | 2 000 |
| Terje Larsen, konserndirektør | Opsjonsprogram 2019-2021 | 2019 program | 15.05.2019 | mai 19-mai 22 | mai 20-mai 24 | 16.05.2024 | 57,8 | 1 000 | | | 1 000 | 500 | 500 |
| | | 2020 program | 14.05.2020 | mai 20-mai 23 | mai 21- mai 25 | 08.05.2025 | 62,11 | - | | | - | - | - |
| | | 2021 program | 18.05.2021 | mai 21-mai 24 | mai 22-mai 26 | 06.05.2026 | 122,01 | - | 2 000 | | 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 | 57,8 | 1 000 | | - 500 | 500 | - | 500 |
| | | 2020 program | 14.05.2020 | mai 20-mai 23 | mai 21- mai 25 | 08.05.2025 | 62,11 | - | | | - | - | - |
| | | 2021 program | 18.05.2021 | mai 21-mai 24 | mai 22-mai 26 | 06.05.2026 | 122,01 | - | | | - | - | - |
| Charlotta Nilsén, konserndirektør | Opsjonsprogram 2019-2021 | 2019 program | 15.05.2019 | mai 19-mai 22 | mai 20-mai 24 | 16.05.2024 | 57,8 | - | | | - | - | - |
| | | 2020 program | 14.05.2020 | mai 20-mai 23 | mai 21- mai 25 | 08.05.2025 | 62,11 | - | | | - | - | - |
| | | 2021 program | 18.05.2021 | mai 21-mai 24 | mai 22-mai 26 | 06.05.2026 | 122,01 | - | | | - | - | - |
| Marcus C. Nilsson, konserndirektør | Opsjonsprogram 2019-2021 | 2019 program | 15.05.2019 | mai 19-mai 22 | mai 20-mai 24 | 16.05.2024 | 57,8 | 1 000 | | - 500 | 500 | - | 500 |
| | | 2020 program | 14.05.2020 | mai 20-mai 23 | mai 21- mai 25 | 08.05.2025 | 62,11 | 2 000 | - | 500 | 1 500 | - | 1 500 |
| | | 2021 program | 18.05.2021 | mai 21-mai 24 | mai 22-mai 26 | 06.05.2026 | 122,01 | - | | | - | - | - |
| Anne Thorbjørnsen, konserndirektør | Opsjonsprogram 2019-2021 | 2019 program | 15.05.2019 | mai 19-mai 22 | mai 20-mai 24 | 16.05.2024 | 57,8 | 1 000 | | - 250 | 750 | 250 | 500 |
| | | 2020 program | 14.05.2020 | mai 20-mai 23 | mai 21- mai 25 | 08.05.2025 | 62,11 | 2 000 | | | 2 000 | 500 | 1 500 |
| | | 2021 program | 18.05.2021 | mai 21-mai 24 | mai 22-mai 26 | 06.05.2026 | 122,01 | - | 2 000 | | 2 000 | - | 2 000 |
| Kristina Andreasson, konserndirektør | Opsjonsprogram 2019-2021 | 2019 program | 15.05.2019 | mai 19-mai 22 | mai 20-mai 24 | 16.05.2024 | 57,8 | 1 000 | | - 500 | 500 | - | 500 |
| | | 2020 program | 14.05.2020 | mai 20-mai 23 | mai 21- mai 25 | 08.05.2025 | 62,11 | - | | | - | - | - |
| | | 2021 program | 18.05.2021 | mai 21-mai 24 | mai 22-mai 26 | 06.05.2026 | 122,01 | - | 2 000 | | 2 000 | - | 2 000 |
| Arve Fludal, ansattvalgt styremedlem | Opsjonsprogram 2019-2021 | 2019 program | 15.05.2019 | mai 19-mai 22 | mai 20-mai 24 | 16.05.2024 | 57,8 | 1 000 | | | 1 000 | 500 | 500 |
| | | 2020 program | 14.05.2020 | mai 20-mai 23 | mai 21- mai 25 | 08.05.2025 | 62,11 | - | | | - | - | - |
| | | 2021 program | 18.05.2021 | mai 21-mai 24 | mai 22-mai 26 | 06.05.2026 | 122,01 | - | 2 000 | | 2 000 | - | 2 000 |
| Odd Andre Olsen, ansattvalgt styremedlem | | | Ingen opsjoner | | | | | | - | - | - | - | - |
| Inge Ramsdal, ansattvalgt styremedlem | | | Ingen opsjoner | | | | | | - | - | - | - | - |
| | | | | | | | SUM | 16 000 | 16 000 | - 3 750 | 28 250 | 2 750 | 25 500 |

Tabell 3 - Aksjebeholdning ledende personer for det rapporterte regnskapsåret

| Informasjon vedrørende rapportert regnskapsår | | | | | | | | |
|---|--|--------------------------------------|---|---|---------------|--|---|---|
| Navn på ledende person | Stilling | Inngående balanse | Gjennom året | | | Utgående balanse | | |
| | | Beholdning av Veidekke-aksjer 1.1.21 | Aksjer ervervet gjennom aksjeprogrammer | Aksjer ervervet gjennom opsjonsprogrammer | Solgte aksjer | Beholdning av Veidekke-aksjer 31.12.21 | Aksjer underlagt en beholdningsperiode ¹ | Lån til Veidekke for å kjøpe aksjer (Aksjelån). Saldo i '000 NOK per 31.12.21 |
| Jimmy Bengtsson | Konsernsjef | 49 240 | 6 347 | - | | 55 587 | 6 347 | 255 |
| Jørgen Wiese Porsmyr | Konserndirektør finans | 109 310 | 3 847 | - | | 113 157 | 3 847 | 251 |
| Hans Olav Sørlie | Konserndirektør Bygg Norge | 71 090 | 6 347 | 1 000 | | 78 437 | 7 347 | 897 |
| Øivind Larsen | Konserndirektør Infrastruktur Norge | 8 100 | 6 347 | 500 | | 14 947 | 6 847 | 503 |
| Terje Larsen | Konserndirektør risikoleidelse og IT | 111 475 | 1 998 | - | | 113 473 | 1 998 | 335 |
| Lars Erik Lund | Konserndirektør strategi og bærekraft | 14 310 | 1 347 | 500 | | 16 157 | 1 847 | 893 |
| Charlotta Nilsén | Konserndirektør Bygg Sverige | 100 | 5 000 | - | | 5 100 | 5 000 | 471 |
| Marcus Nilsson | Konserndirektør Infrastruktur Sverige | 14 093 | 5 000 | 1 000 | | 20 093 | 6 000 | 471 |
| Anne Thorbjørnsen | Konserndirektør HR og HMS | 29 355 | 6 347 | 250 | | 35 952 | 6 597 | 503 |
| Kristina Andreasson | Konserndirektør kommunikasjon og merkevare | 1 600 | 2 577 | 500 | | 4 677 | 3 077 | - |
| Inge Ramsdal | Ansattvalgt styremedlem | 8 295 | 225 | - | | 8 520 | 225 | - |
| Odd Andre Olsen | Ansattvalgt styremedlem | 4 805 | 225 | - | | 5 030 | 225 | - |
| Arve Fludal | Ansattvalgt styremedlem | 8 200 | 1 199 | - | -6 600 | 2 799 | 1 199 | 75 |
| SUM | | 408 673 | 46 806 | 3 750 | 3 750 | 473 929 | 55 212 | 4 656 |

¹ Aksjer gjennom aksjeprogrammet til alle ansatte har en bindingstid på 2 år, dvs. aksjer anskaffet i 2020 og 2021 har bindingstid per 31.12.21. Det var ingen slike aksjeprogram i 2020. Aksjer gjennom aksjeprogram til ledende ansatte har en bindingstid på 3 år, dvs. aksjer anskaffet i 2019, 2020 og 2021 har bindingstid per 31.12.21. Det var ingen slike aksjeprogrammer i 2019 og 2020. Aksjer gjennom opsjonsprogrammet har en bindingstid på 12 mnd. fra innløsning.

1.4 Selskapets adgang til å tilbakekreve variabel godtgjørelse

Det er vurdert om det er grunnlag for å tilbakekreve variabel godtgjørelse i 2021. Det er funnet at det ikke foreligger noen slike tilfeller i 2021.

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

Bonusprogrammet for konsernledelsen gir maksimal utbetaling på 50 % av årslønn.

For konsernsjef er halvparten av bonusen knyttet til konsernresultatet, 30% knyttet til virksomhetsmålene beskrevet nedenfor og en diskresjonær andel på 20% som kompensasjonsutvalget fastsetter hvert år basert på en totalvurdering av måloppnåelse.

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 virksomhetsmål. Bonus for oppnåelse av økonomiske resultater er knyttet til fastsatte marginmål. Virksomhetsmålene er knyttet til kontantstrøm fra drift, skadereduksjon, klimagassreduksjon samt økning i kvinnelige operative ledere. For oppnåelse av økonomiske resultater har virksomhetslederne halvparten av bonusen knyttet til konsernresultat og den andre halvparten knyttet til sitt virksomhetsresultat. De svarer også for virksomhetsmål knyttet til sitt virksomhetsområde. For stabslederne er bonusen basert på et gjennomsnitt av virksomhetene. I spesielle tilfeller kan konsernsjefen i samråd med kompensasjonsutvalget vurdere og sette relative bonusmål samt å vurdere en diskresjonær bonus innenfor rammene av maksimal bonus på 50%, vurdert på individuelt grunnlag.

Kriterier for virksomhetsmål:

Kontantstrøm fra drift

Andel av virksomhetsmål: 25 %

- Minimumsinnslaget er en kontantstrøm på 90 % av resultat før skatt, deretter lineært opp til maksimum 40 % høyere enn resultat før skatt
- Forutsetning: Kontantstrøm skal være uten ekspansjonsinvesteringer

Reduksjon av alle skader

Andel av virksomhetsmål: 25 %

- Ingen alvorlige skader (absolutt mål)
- Minimumsinnslag er 5 % reduksjon, deretter lineært opp til 20 % reduksjon sammenlignet med året før

Reduksjon av klimagassutslipp

Andel av virksomhetsmål: 25 %

- Årlig lineær reduksjonstakt på 4,2 % av klimagassutslippene (50 % reduksjon 2018-2030)
- 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

Økning kvinnelige linjeledere

Andel av virksomhetsmål: 25 %

- Minimumsinnslaget er 2 %, deretter lineært til 4 % økning av kvinnelige linjeledere
- Linjeledere defineres fra anleggsleder og oppover

Tabell 4 - 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 | a) Målt ytelse og b) faktisk kompensasjonsresultat (%) | Faktisk kompensasjonsresultat (NOK '000) |
|---|---|-------------------------------------|---|---|--|--|
| Jimmy Bengtsson, konsernsjef | Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin | 50 % | a) EBT margin 2,5 % | a) EBT margin 5 % | a) 3,6 % | 480 |
| | | | b) 0 % av årslønn | b) 25 % av årslønn | b) 11 % | |
| | Virksomhetsmål samlet for konsernet | 30 % | a) se egen forklaring | a) se egen forklaring | b) 9 % | 389 |
| | | | b) 0 % av årslønn | b) 15 % av årslønn | b) 9 % | |
| | Diskresjonær bonus | 20 % | a) se egen forklaring | a) se egen forklaring | a) vurdering | 437 |
| | | b) 0 % av årslønn | b) 10 % av årslønn | b) 10 % | | |
| Samlet bonusoppnåelse | | | | | 30 % | 1 306 |
| Jørgen Wiese Porsmyr, konserndirektør finans | Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin | 33 % | a) EBT margin 2,5 % | a) EBT margin 5 % | a) 3,6 % | 233 |
| | | | b) 0 % av årslønn | b) 17 % av årslønn | b) 7 % | |
| | Virksomhetsresultat – snitt av virksomhetene | 33 % | a) EBT margin 2,5 % | a) EBT margin 5 % | a) 3,6 % | 233 |
| | | | b) 0 % av årslønn | b) 17 % av årslønn | b) 7 % | |
| | Virksomhetsmål samlet for konsernet | 33 % | a) se egen forklaring | a) se egen forklaring | b) 9 % | 284 |
| | | b) 0 % av årslønn | b) 17 % av årslønn | b) 9 % | | |
| Samlet bonusoppnåelse | | | | | 24 % | 749 |
| Hans Olav Sørli, konserndirektør Bygg Norge | Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin | 33 % | a) EBT margin 2,5 % | a) EBT margin 5 % | a) 3,6 % | 219 |
| | | | b) 0 % av årslønn | b) 17 % av årslønn | b) 7 % | |
| | Virksomhetsresultat – Bygg Norge | 33 % | a) EBT margin 2,5 % | a) EBT margin 5 % | a) 3,8 % | 259 |
| | | | b) 0 % av årslønn | b) 17 % av årslønn | b) 9 % | |
| | Virksomhetsmål for Bygg Norge | 33 % | a) se egen forklaring | a) se egen forklaring | b) 8 % | 224 |
| | | b) 0 % av årslønn | b) 17 % av årslønn | b) 8 % | | |
| Samlet bonusoppnåelse | | | | | 24 % | 702 |
| Øivind Larsen, konserndirektør Infrastruktur Norge | Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin | 33 % | a) EBT margin 2,5 % | a) EBT margin 5 % | a) 3,6 % | 219 |
| | | | b) 0 % av årslønn | b) 17 % av årslønn | b) 7 % | |
| | Virksomhetsresultat - Infrastruktur Norge | 33 % | a) EBT margin 2,5 % | a) EBT margin 5 % | a) 5,1 % | 498 |
| | | | b) 0 % av årslønn | b) 17 % av årslønn | b) 17 % | |
| | Virksomhetsmål for Infrastruktur Norge | 33 % | a) se egen forklaring | a) se egen forklaring | b) 10 % | 285 |
| | | b) 0 % av årslønn | b) 17 % av årslønn | b) 10 % | | |
| Samlet bonusoppnåelse | | | | | 34 % | 1 002 |
| Terje Larsen, konserndirektør risikoleidelse og IT | Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin | 33 % | a) EBT margin 2,5 % | a) EBT margin 5 % | a) 3,6 % | 207 |
| | | | b) 0 % av årslønn | b) 17 % av årslønn | b) 7 % | |
| | Virksomhetsresultat – snitt av virksomhetene | 33 % | a) EBT margin 2,5 % | a) EBT margin 5 % | a) 3,6 % | 207 |
| | | | b) 0 % av årslønn | b) 17 % av årslønn | b) 7 % | |
| | Virksomhetsmål samlet for konsernet | 33 % | a) se egen forklaring | a) se egen forklaring | b) 9 % | 252 |
| | | b) 0 % av årslønn | b) 17 % av årslønn | b) 9 % | | |
| Samlet bonusoppnåelse | | | | | 24 % | 666 |
| Anne Torbjørnsen, konserndirektør HR og HMS | Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin | 33 % | a) EBT margin 2,5 % | a) EBT margin 5 % | a) 3,6 % | 161 |
| | | | b) 0 % av årslønn | b) 17 % av årslønn | b) 7 % | |
| | Virksomhetsresultat – snitt av virksomhetene | 33 % | a) EBT margin 2,5 % | a) EBT margin 5 % | a) 3,6 % | 161 |
| | | | b) 0 % av årslønn | b) 17 % av årslønn | b) 7 % | |
| | Virksomhetsmål samlet for konsernet | 33 % | a) se egen forklaring | a) se egen forklaring | b) 9 % | 196 |
| | | b) 0 % av årslønn | b) 17 % av årslønn | b) 9 % | | |
| Samlet bonusoppnåelse | | | | | 24 % | 518 |
| Lars Erik Lund, konserndirektør strategi og bærekraft | Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin | 33 % | a) EBT margin 2,5 % | a) EBT margin 5 % | a) 3,6 % | 185 |
| | | | b) 0 % av årslønn | b) 17 % av årslønn | b) 7 % | |
| | Virksomhetsresultat – snitt av virksomhetene | 33 % | a) EBT margin 2,5 % | a) EBT margin 5 % | a) 3,6 % | 185 |
| | | | b) 0 % av årslønn | b) 17 % av årslønn | b) 7 % | |
| | Virksomhetsmål samlet for konsernet | 33 % | a) se egen forklaring | a) se egen forklaring | b) 9 % | 225 |
| | | b) 0 % av årslønn | b) 17 % av årslønn | b) 9 % | | |
| Samlet bonusoppnåelse | | | | | 24 % | 595 |
| Kristina Andreasson, konserndirektør kommunikasjon og merkevare | Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin | 33 % | a) EBT margin 2,5 % | a) EBT margin 5 % | a) 3,6 % | 161 |
| | | | b) 0 % av årslønn | b) 17 % av årslønn | b) 7 % | |
| | Virksomhetsresultat – snitt av virksomhetene | 33 % | a) EBT margin 2,5 % | a) EBT margin 5 % | a) 3,6 % | 161 |
| | | | b) 0 % av årslønn | b) 17 % av årslønn | b) 7 % | |
| | Virksomhetsmål samlet for konsernet | 33 % | a) se egen forklaring | a) se egen forklaring | b) 9 % | 196 |
| | | b) 0 % av årslønn | b) 17 % av årslønn | b) 9 % | | |
| Samlet bonusoppnåelse | | | | | 24 % | 518 |
| Charlotta Nilsen, konserndirektør ¹ | Diskresjonær bonus | | | | 24 % | 331 |
| Marcus Nilsson, konserndirektør ¹ | Diskresjonær bonus | | | | 24 % | 331 |

¹ Den svenske virksomheten ble fra 2. halvår 2021 organisert i to virksomhetsområder. I samråd med kompensasjonsutvalget og styreleder, er det gitt en diskresjonær bonusandel til de nye virksomhetslederne Marcus C. Nilsson og Charlotta Nilsen for denne perioden. De inngår i den ordinære bonusavtalen for konsernledelsen fra 2022.

1.6 Unntak og avvik fra godtgjørelsespolitikken og prosedyren for implementering

I Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til daglig leder og andre ledende ansatte i Veidekke ASA, står det at rabatt for aksjeprogrammene er 20 %. For Sverige har styret gjort et avvik med å gi 25 % i rabatt til ansatte i Sverige. Bakgrunnen for denne endringen er knyttet til en høyere skattebelastning i Sverige samt et ønske om å legge til rette for et høyere aksjeinnehav for ansatte i de svenske virksomhetene. Styret begrunner avviket med at et høyere aksjeinnehav vil tjene selskapets langsiktige interesser og bygge opp under aksjeprogrammernes mål om engasjement og tilhørighet samt styrke interessefellesskapet med de øvrige aksjonærene.

Veidekke besluttet i 2021 å gjennomføre en struktur- og organisasjonsendring i sin svenske virksomhet. Veidekke Sverige ble delt i to virksomheter; Bygg Sverige og Infrastruktur Sverige. Endringen var et ledd i Veidekkes strategi som en rendyrket entreprenør og sikrer en tydelig organisasjon med operativt fokus og kortere vei fra ledelse til prosjekt.

Organisasjonsendringen medførte at Mats Nyström avsluttet sitt arbeidsforhold i Veidekke og i den forbindelse utløste det bestemmelser i hans arbeidsavtale; lønn og bilgodtgjørelse i oppsigelsestiden på seks måneder, sluttvederlag på 12 månedslønner samt bonus for 2021. Nyström fikk i tillegg innfrielse av aksjelån samt innløse opsjoner som ikke var opptjent. Disse to forholdene var avvik i forhold til avtalen og er begrunnet i en helhetlig vurdering av situasjonen.

1.7 Årlige endringer av godtgjørelse og selskapets resultat

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

| Regnskapsår | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 |
|---|--------|--------|---------|---------|--------|--------|
| Samlet lønn konsernledelse, eks. pensjon (NOK '000) | 34 434 | 29 701 | 27 144 | 28 248 | 24 816 | 20 966 |
| Antall årsverk i konsernledelsen | 10 | 9 | 9 | 8 | 7 | 6 |
| Snitt lønn per årsverk (NOK '000) | 3 625 | 3 378 | 3 016 | 3 390 | 3 545 | 3 355 |
| Årlig utvikling | 7 % | 12 % | -11 % | -4 % | 6 % | |
| Selskapets resultat | | | | | | |
| Omsetning konsern (NOK million) | 37 592 | 38 140 | 36 569 | 33 974 | 30 281 | 28 613 |
| Resultat før skatt IFRS (NOK million) | 1 342 | 1 134 | 582 | 195 | 1 259 | 1 092 |
| Margin konsern | 3,6 % | 3,0 % | 1,6 % | 0,6 % | 4,2 % | 3,8 % |
| Årlig utvikling resultat før skatt | 18,3 % | 94,8 % | 198,5 % | -84,5 % | 15,3 % | |
| Gjennomsnittlig godtgjørelse fordelt på antall årsverk | | | | | | |
| Årsverk i konsernet | 7 719 | 8 013 | 8 309 | 8 297 | 7 666 | |
| Snittlønn per årsverk (NOK 1000) | 716 | 704 | 672 | 639 | 651 | |
| Årlig utvikling | 2 % | 5 % | 5 % | -2 % | 0 % | |

| Årlig endring | 2021 vs. 2020 | 2020 vs. 2019 | 2019 vs. 2018 | 2018 vs. 2017 | 2017 vs. 2016 | Godtgjørelse (eks. pensjon) regnskapsåret 2021 | Informasjon vedrørende regnskapsåret |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--|--------------------------------------|
| vikling godtgjørelse for ledende personer i konsernledelsen (total godtgjørelse eks. pensjonskostnader) ¹ | | | | | | | |
| Jimmy Bengtsson, konsernsjef ² | 33 % | 16 % | 4 % | -1 % | 21 % | 5 768 | |
| Jørgen Wiese Porsmyr, konserndirektør ³ | -19 % | 45 % | -13 % | 6 % | 7 % | 4 023 | |
| Hans Olav Sørli, konserndirektør | 21 % | 1 % | 6 % | I/A | I/A | 3 817 | fra 1.7.2018 |
| Øivind Larsen, konserndirektør | 32 % | 13 % | -9 % | I/A | I/A | 3 817 | fra 1.7.2018 |
| Terje Larsen, konserndirektør | 18 % | 2 % | -16 % | 6 % | 11 % | 3 527 | |
| Lars Erik Lund, konserndirektør | -3 % | 23 % | -14 % | 28 % | I/A | 3 148 | |
| Charlotta Nilsen, konserndirektør | I/A | I/A | I/A | I/A | I/A | 1 360 | fra 1.7.2021 |
| Marcus Nilsson, konserndirektør | I/A | I/A | I/A | I/A | I/A | 1 653 | fra 1.7.2021 |
| Anne Thorbjørnsen, konserndirektør | 16 % | 3 % | 0 % | I/A | I/A | 2 795 | fra 1.9.2018 |
| Kristina Andreasson, konserndirektør | -4 % | I/A | I/A | I/A | I/A | 2 113 | fra 15.9.2020 |
| Mats Nyström, konserndirektør | I/A | 30 % | I/A | I/A | I/A | 2 412 | fra 1.9.2019 |

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

² Startet som konsernsjef fra 1.9.2019. Var før det konserndirektør.


³ Stor økning i 2020 vs. 2019 skyldes en ekstraordinær bonus i forbindelse med salg av eiendomsvirksomheten.

1.8 Informasjon vedrørende aksjonærstemme

Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til daglig leder og andre ledende ansatte ble enstemmig vedtatt på generalforsamlingen i 2021 uten kommentarer. Lederlønsrapporten for 2020 ble enstemmig vedtatt på generalforsamlingen i 2021 uten kommentarer.

Oslo, 24. mars 2022
Styret i VEIDEKKE ASA


Gro Bakstad


Svein Richard Brandtzæg
styreleder


Daniel Kjørberg Siraj


Ingolv Høyland


Hanne Rønneberg


Per-Ingemar Persson


Klara-Lise Aasen


Carola Lavén


Odd Andre Olsen


Arve Fludal


Inge Ramsdal


Jimmy Bengtsson
konsernsjef