



Rapport om godtgjørelse til ledende personer

2023



Introduksjon

Denne rapporten gir en oversikt over hvordan Veidekkes retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer, revidert og vedtatt av ordinær generalforsamling 2023, 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 10. mai 2023. 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 2023 for NOK 43,1 milliarder og hadde et resultat før skatt på NOK 1 444 millioner, tilsvarende 3,3 % i resultatmargin. Tilsvarende tall for 2022 var NOK 38,6 milliarder i omsetning og et resultat før skatt på NOK 1 467 millioner, tilsvarende en resultatmargin på 3,8 %.

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 | 12 |
| 5 | INFORMASJON OM HVORDAN GODTGJØRELSEN SAMSVARER MED GODTGJØRELSENS RETNINGSLINJER OG HVORDAN YTELSESKRITERIER BLE BRUKT | 13 |
| 6 | UNNTAK OG AVVIK FRA GODTGJØRELSESPOLITIKKEN OG PROSEDYREN FOR IMPLEMENTERING | 15 |
| 7 | ÅRLIG ENDRING AV GODTGJØRELSE OG SELSKAPETS RESULTAT | 16 |
| 8 | INFORMASJON VEDRØRENDE AKSJONÆRSTEMME | 17 |



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, i tillegg til pensjon og naturallytelser, utgjør det totale vederlag den ansatte mottar for sine ytelser. Bonusutbetaling er avhengig av hvorvidt fastsatte, strategiske 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 i tillegg til tolv måneders etterlønn ved oppsigelse fra selskapets side.

Styret gjennom kompensasjonsutvalget gir råd til konsernsjefen for 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

Konsernledelsen omfattes av et årlig bonusprogram som gir maksimal utbetaling på 50 % av årslønn og et langsiktig bonusprogram som gir maksimal utbetaling på 30 % av årslønn.

Årlig bonusprogram

For konsernsjef er halvparten av bonusen knyttet til konsernresultatet, 30 % knyttet til virksomhetsmålene beskrevet nedenfor og en diskresjonær andel på 20 % som styret 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 andre virksomhetsmål. Bonus for oppnåelse av økonomiske resultater er knyttet til fastsatte mål for resultatmargin. Virksomhetsmålene er knyttet til kontantstrøm fra drift, skadereduksjon og 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 respektive 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 vurdere en diskresjonær bonus innenfor rammene av maksimal bonus på 50 %, vurdert på individuelt grunnlag.

Kriterier for økonomiske resultater (konsernresultat og virksomhetsresultat)

Beregning av bonus for oppnådde økonomiske resultater tar utgangspunkt i resultat før skatt (EBT) fra konsernrapporteringen. Dersom det foreligger ekstraordinære resultatposter, skal det justeres for dette. EBT-margin måles lineært fra 2,5 - 5 %.

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 i scope 1-3 (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 %-poeng, deretter lineært til 4 %-poeng økning av kvinnelige linjeledere

- Linjeledere defineres fra anleggsleder og oppover

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. 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 2 års bindingstid.

Langsiktig bonus beregnes etter følgende prestasjonskriterier:

| | Bonusutfall | Maksimal andel |
|---|-------------|----------------|
| Konsernresultat (EBT); innslagsterskel 4 %, tak 6 %, lineært (basert på gjennomsnittlig verdiskaping over tre år) | 5 – 25 % | 83 % |
| Klimagassreduksjon scope 1 – 3 ihht 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 som anvendes for Veidekkes pensjonsordning for ansatte med lønn over 12G.

Årlig alderspensjon fastsettes ut fra pensjonsbeholdningen ved fratreden, 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 fratredelse og til fylte 67 år utbetales en årlig pensjon som tilsvarer 60 % av pensjonsgrunnlaget ved fratredelse fra stilling som konserndirektør. Livsvarig alderspensjon utbetales fra fylte 67 år og skal utgjøre 60 % av pensjonsgrunnlaget 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 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 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 2023 for Veidekke ASA for nærmere omtale av de generelle pensjonsordningene.

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 for norske ansatte. Hun har innskuddsbasert pensjonsordning der Veidekke betaler 25 % av lønn i årlig premie.



2 Total godtgjørelse

Konsernledelsen

Følgende tabell gir en oversikt over ledende personer i konsernledelsen i 2023 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 | Ettårsvariabel | Flerårig variabel ¹⁾ | | | | |
| Jimmy Bengtsson, konsernsjef | 2023 | 4 705 | 639 | 1 278 | - | 2 646 | 9 267 | 81 % | 19 % |
| | 2022 | 4 492 | 553 | 1 306 | - | 1 702 | 8 053 | 79 % | 21 % |
| Jørgen Porsmyr, konserndirektør finans | 2023 | 3 415 | 311 | 813 | - | 2 085 | 6 623 | 82 % | 18 % |
| | 2022 | 3 264 | 234 | 749 | - | 1 709 | 5 956 | 82 % | 18 % |
| Terje Larsen, konserndirektør risikoleidelse og IT | 2023 | 3 004 | 200 | 716 | - | 3 336 | 7 255 | 82 % | 18 % |
| | 2022 | 2 886 | 190 | 666 | - | 2 938 | 6 681 | 82 % | 18 % |
| Lars Erik Lund, konserndirektør strategi og bærekraft | 2023 | 2 705 | 280 | 644 | - | 615 | 4 243 | 82 % | 18 % |
| | 2022 | 2 589 | 202 | 595 | - | 329 | 3 715 | 82 % | 18 % |
| Anne Thorbjørnsen, konserndirektør HR og HMS | 2023 | 2 456 | 260 | 563 | - | 646 | 3 925 | 83 % | 17 % |
| | 2022 | 2 337 | 243 | 519 | - | 361 | 3 459 | 83 % | 17 % |
| Kristina Andreasson, konserndirektør kommunikasjon og merkevare | 2023 | 2 348 | 83 | 563 | - | 753 | 3 747 | 81 % | 19 % |
| | 2022 | 2 194 | 88 | 519 | - | 523 | 3 323 | 81 % | 19 % |
| Hans Olav Sørli, konserndirektør Bygg Norge | 2023 | 3 208 | 261 | 767 | - | 1 178 | 5 415 | 82 % | 18 % |
| | 2022 | 3 071 | 230 | 702 | - | 522 | 4 526 | 82 % | 18 % |
| Øivind Larsen, konserndirektør Infrastruktur Norge | 2023 | 3 212 | 283 | 955 | - | 697 | 5 147 | 79 % | 21 % |
| | 2022 | 3 071 | 279 | 1 002 | - | 423 | 4 775 | 77 % | 23 % |
| Charlotta Nilsén, konserndirektør Bygg Sverige | 2023 | 3 095 | 75 | 321 | - | 1 133 | 4 623 | 91 % | 9 % |
| | 2022 | 3 030 | 62 | 315 | - | 1 098 | 4 505 | 91 % | 9 % |
| Marcus C. Nilsson, konserndirektør Infrastruktur Sverige | 2023 | 2 986 | 260 | 898 | - | 1 238 | 5 382 | 78 % | 22 % |
| | 2022 | 2 759 | 234 | 315 | - | 1 123 | 4 430 | 90 % | 10 % |
| SUM konsernledelse | 2023 | 31 133 | 2 650 | 7 516 | - | 14 328 | 55 628 | 82 % | 18 % |
| | 2022 | 29 692 | 2 316 | 6 687 | - | 10 728 | 49 423 | 83 % | 17 % |

¹⁾ Eventuell utbetaling av langsiktig bonus skjer i 2026

Styret

Følgende tabell gir en oversikt over styremedlemmer gjennom 2023 og utbetalt styregodtgjørelse til disse gjennom regnskapsåret.

| Tabell 2 - Styregodtgjørelse | | |
|---------------------------------------|-------------|----------------------------|
| Tall i NOK '000 | Periode | Utbetalt styregodtgjørelse |
| Gro Bakstad, styreleder 1) | 2023 | 717 |
| | 2022 | 421 |
| Daniel Kjørberg Siraj 2) | 2023 | 385 |
| | 2022 | 405 |
| Hanne Rønneberg | 2023 | 484 |
| | 2022 | 445 |
| Per Ingemar Persson | 2023 | 497 |
| | 2022 | 458 |
| Klara-Lise Aasen 3) | 2023 | 439 |
| | 2022 | 390 |
| Carola Lavén | 2023 | 464 |
| | 2022 | 370 |
| Inge Ramsdal (ansattvalgt) | 2023 | 385 |
| | 2022 | 370 |
| Odd Andre Olsen (ansattvalgt) | 2023 | 406 |
| | 2022 | 390 |
| Arve Fludal (ansattvalgt) | 2023 | 406 |
| | 2022 | 370 |
| Svein Richard Brandzæg, styreleder 4) | 2023 | - |
| | 2022 | 689 |
| Pål Eitrem 6) | 2023 | 406 |
| | 2022 | - |
| Nils Morten Bøhler 7) | 2023 | - |
| | 2022 | - |
| Ingolv Høyland 5) | 2023 | - |
| | 2022 | 370 |
| Samlet styre | 2023 | 4 586 |
| | 2022 | 4 675 |

¹⁾ Styreleder fra 11. mai 2022

²⁾ Styremedlem til 31. mars 2023

³⁾ Styremedlem til 1. oktober 2023

⁴⁾ Styremedlem/styreleder til 11. mai 2022

⁵⁾ Styremedlem til 11. mai 2022

⁶⁾ Styremedlem fra 11. mai 2022

⁷⁾ Styremedlem fra 10. mai 2023

Tabellen nedenfor viser størrelsen på styrehonorar for de ulike vervene.

| Tabell 3 - Honorarer | |
|-----------------------|---------|
| Tall i NOK '000 | Honorar |
| Styreleder | 645 |
| Øvrige styremedlemmer | |
| Aksjeeiervalgte | 327 |
| Ansattvalgte | 327 |
| Leder i utvalg | |
| Revisjonsutvalg | 112 |
| Prosjektutvalg | 112 |
| Komensasjonsutvalg | 72 |
| Medlemmer i utvalg | |
| Revisjonsutvalg | 79 |
| Prosjektutvalg | 79 |
| Komensasjonsutvalg | 58 |

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 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 deltakere i konsernledelsen er maksimalt 5000 aksjer i dette programmet. Maksimalt lån er NOK 1 million. Lånene har pr 1.1.2024 en rente på 2,5 % for norske deltakere, 2,0 % for svenske deltakere og 0 % for danske deltakere. For 2023 har renten vært 0,8 % for svenske og norske ansatte. 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 tilsvarer 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 2026.

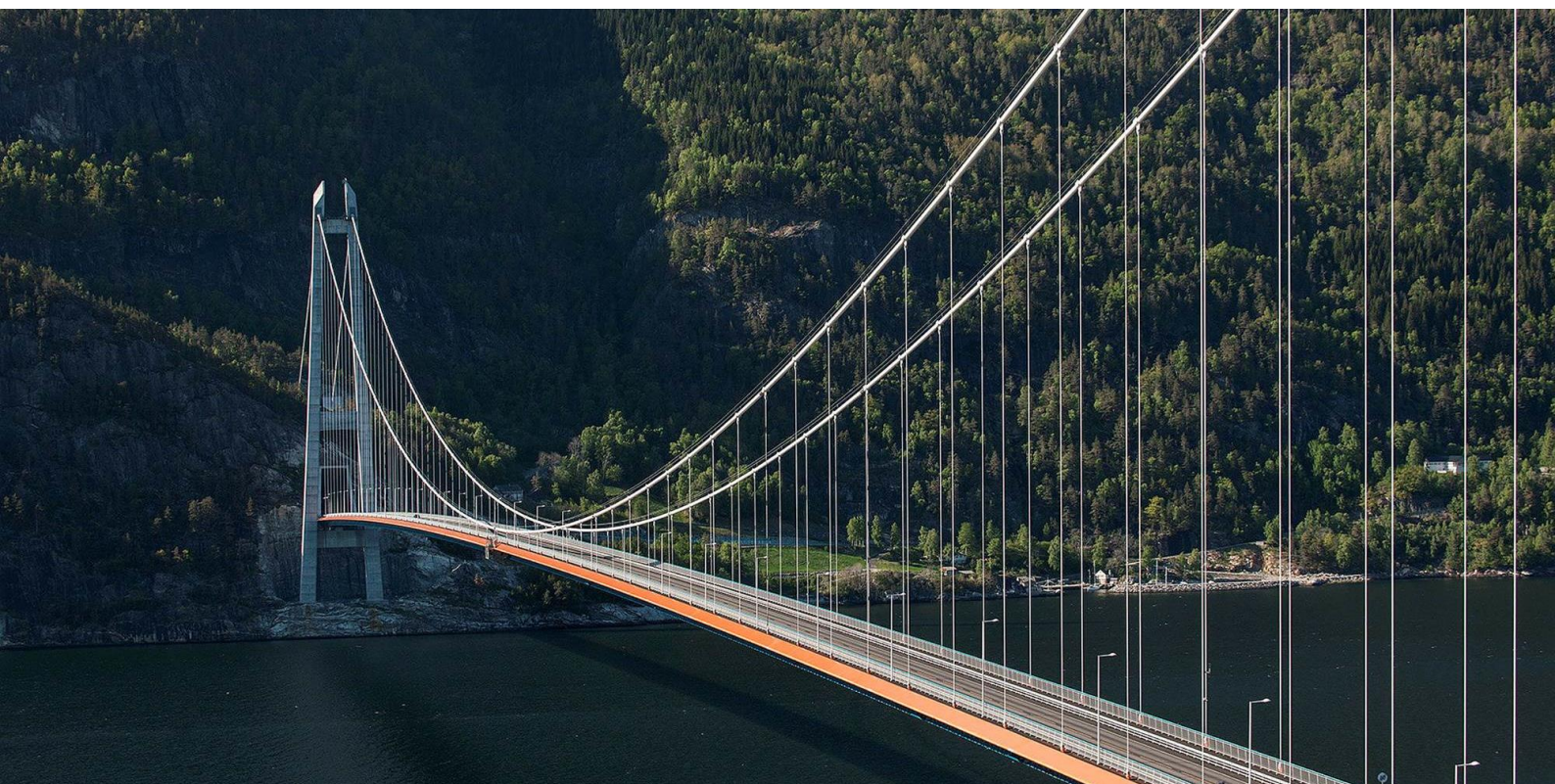
Tabell 4 - Aksjebeholdning ledende personer for det rapporterte regnskapsåret

| Navn på ledende person | Stilling | Inngående balanse | Gjennom året | | | Utgående balanse | | |
|------------------------|--|-------------------------------------|---|---|---------------|---------------------------------------|--|---|
| | | Beholdning av Veidekkeaksjer 1.1.23 | Aksjer ervervet gjennom aksjeprogrammer | Aksjer ervervet gjennom opsjonsprogrammer | Solgte aksjer | Beholdning av Veidekkeaksjer 31.12.23 | Aksjer underlagt en beholdningsperiode ¹⁾ | Lån til Veidekke for å kjøpe aksjer (Aksjelån). Saldo i '000 NOK per 31.12.23 |
| Jimmy Bengtsson | Konsernsjef | 62 087 | 6 500 | - | | 68 587 | 18 000 | 217 |
| Jørgen Wiese Porsmyr | Konserndirektør finans | 119 657 | 4 000 | 1 000 | | 124 657 | 14 000 | 749 |
| Hans Olav Sørli | Konserndirektør Bygg Norge | 84 937 | 6 500 | - | | 91 437 | 18 000 | 821 |
| Øivind Larsen | Konserndirektør Infrastruktur Norge | 21 947 | 6 500 | - | | 28 447 | 18 000 | 965 |
| Terje Larsen | Konserndirektør risikoleidelse og IT | 115 273 | 1 200 | - | | 116 473 | 8 000 | 317 |
| Lars Erik Lund | Konserndirektør strategi og bærekraft | 16 157 | 1 500 | 500 | | 18 157 | 2 000 | 864 |
| Charlotta Nilsén | Konserndirektør Bygg Sverige | 5 100 | | - | | 5 100 | 5 000 | 409 |
| Marcus Nilsson | Konserndirektør Infrastruktur Sverige | 26 093 | 3 500 | 1 000 | | 30 593 | 14 500 | 906 |
| Anne Thorbjørnsen | Konserndirektør HR og HMS | 38 252 | 1 000 | 1 250 | | 40 502 | 8 050 | 436 |
| Kristina Andreasson | Konserndirektør kommunikasjon og merkevare | 12 177 | 5 000 | - | | 17 177 | 13 500 | - |
| Inge Ramsdal | Ansattvalgt styremedlem | 8 720 | 300 | - | | 9 020 | 500 | - |
| Odd Andre Olsen | Ansattvalgt styremedlem | 5 230 | 700 | - | | 5 930 | 900 | - |
| Arve Fludal | Ansattvalgt styremedlem | 3 199 | 1 500 | - | 449 | 4 250 | 4 250 | 283 |
| SUM | | 518 829 | 38 200 | 3 750 | - 449 | 560 330 | 124 700 | 5 965 |

¹⁾ Aksjer gjennom aksjeprogrammet til alle ansatte har en bindingstid på 2 år, dvs. aksjer anskaffet i 2022 og 2023 har bindingstid per 31.12.23. Aksjer gjennom aksjeprogram til ledende ansatte har en bindingstid på 3 år, dvs. aksjer anskaffet i 2021, 2022 og 2023 har bindingstid per 31.12.23. Aksjer gjennom opsjonsprogrammet har en bindingstid på 12 mnd. fra innløsning.

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 | Utvølseskurs på opsjonen per 31.12.23 | Gjennom året | | Utgående balanse | | |
| | | | | | | | | Beholdning aksje-opsjoner 1.1.23 | Innløste aksje-opsjoner | Beholdning aksje-opsjoner 31.12.23 | Opptjente aksje-opsjoner akk. 31.12.23 | Aksje-opsjoner 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 | 43,05 | 1 000 | | 1 000 | 1 000 | - |
| | | 2020 program | 14.05.2020 | mai 20-mai 23 | mai 21- mai 25 | 08.05.2025 | 47,36 | - | - | - | - | - |
| | | 2021 program | 18.05.2021 | mai 21-mai 24 | mai 22-mai 26 | 06.05.2026 | 107,26 | 2 000 | | 2 000 | 1 000 | 1 000 |
| Jørgen Wiese Porsmyr, konserndirektør | Opsjonsprogram 2019-2021 | 2019 program | 15.05.2019 | mai 19-mai 22 | mai 20-mai 24 | 16.05.2024 | 43,05 | 1 000 | 1 000 | - | - | - |
| | | 2020 program | 14.05.2020 | mai 20-mai 23 | mai 21- mai 25 | 08.05.2025 | 47,36 | - | - | - | - | - |
| | | 2021 program | 18.05.2021 | mai 21-mai 24 | mai 22-mai 26 | 06.05.2026 | 107,26 | 2 000 | - | 2 000 | 1 000 | 1 000 |
| Hans Olav Sørli, konserndirektør | Opsjonsprogram 2019-2021 | 2019 program | 15.05.2019 | mai 19-mai 22 | mai 20-mai 24 | 16.05.2024 | 43,05 | 500 | - | 500 | 500 | - |
| | | 2020 program | 14.05.2020 | mai 20-mai 23 | mai 21- mai 25 | 08.05.2025 | 47,36 | 1 500 | - | 1 500 | 1 500 | - |
| | | 2021 program | 18.05.2021 | mai 21-mai 24 | mai 22-mai 26 | 06.05.2026 | 107,26 | 2 000 | - | 2 000 | 1 000 | 1 000 |
| Øivind Larsen, konserndirektør | Opsjonsprogram 2019-2021 | 2019 program | 15.05.2019 | mai 19-mai 22 | mai 20-mai 24 | 16.05.2024 | 43,05 | - | - | - | - | - |
| | | 2020 program | 14.05.2020 | mai 20-mai 23 | mai 21- mai 25 | 08.05.2025 | 47,36 | - | - | - | - | - |
| | | 2021 program | 18.05.2021 | mai 21-mai 24 | mai 22-mai 26 | 06.05.2026 | 107,26 | 2 000 | - | 2 000 | 1 000 | 1 000 |
| Terje Larsen, konserndirektør | Opsjonsprogram 2019-2021 | 2019 program | 15.05.2019 | mai 19-mai 22 | mai 20-mai 24 | 16.05.2024 | 43,05 | 1 000 | | 1 000 | 1 000 | - |
| | | 2020 program | 14.05.2020 | mai 20-mai 23 | mai 21- mai 25 | 08.05.2025 | 47,36 | - | - | - | - | - |
| | | 2021 program | 18.05.2021 | mai 21-mai 24 | mai 22-mai 26 | 06.05.2026 | 107,26 | 2 000 | | 2 000 | 1 000 | 1 000 |
| Lars Erik Lund, konserndirektør | Opsjonsprogram 2019-2021 | 2019 program | 15.05.2019 | mai 19-mai 22 | mai 20-mai 24 | 16.05.2024 | 43,05 | 500 | 500 | - | - | - |
| | | 2020 program | 14.05.2020 | mai 20-mai 23 | mai 21- mai 25 | 08.05.2025 | 47,36 | - | - | - | - | - |
| | | 2021 program | 18.05.2021 | mai 21-mai 24 | mai 22-mai 26 | 06.05.2026 | 107,26 | - | - | - | - | - |
| Marcus C. Nilsson, konserndirektør | Opsjonsprogram 2019-2021 | 2019 program | 15.05.2019 | mai 19-mai 22 | mai 20-mai 24 | 16.05.2024 | 43,05 | - | - | - | - | - |
| | | 2020 program | 14.05.2020 | mai 20-mai 23 | mai 21- mai 25 | 08.05.2025 | 47,36 | 1 000 | 1 000 | - | - | - |
| | | 2021 program | 18.05.2021 | mai 21-mai 24 | mai 22-mai 26 | 06.05.2026 | 107,26 | - | - | - | - | - |
| Anne Thorbjørnsen, konserndirektør | Opsjonsprogram 2019-2021 | 2019 program | 15.05.2019 | mai 19-mai 22 | mai 20-mai 24 | 16.05.2024 | 43,05 | - | - | - | - | - |
| | | 2020 program | 14.05.2020 | mai 20-mai 23 | mai 21- mai 25 | 08.05.2025 | 47,36 | 1 250 | 1 250 | - | - | - |
| | | 2021 program | 18.05.2021 | mai 21-mai 24 | mai 22-mai 26 | 06.05.2026 | 107,26 | 2 000 | | 2 000 | 1 000 | 1 000 |
| Kristina Andreasson, konserndirektør | Opsjonsprogram 2019-2021 | 2019 program | 15.05.2019 | mai 19-mai 22 | mai 20-mai 24 | 16.05.2024 | 43,05 | - | - | - | - | - |
| | | 2020 program | 14.05.2020 | mai 20-mai 23 | mai 21- mai 25 | 08.05.2025 | 47,36 | - | - | - | - | - |
| | | 2021 program | 18.05.2021 | mai 21-mai 24 | mai 22-mai 26 | 06.05.2026 | 107,26 | 2 000 | | 2 000 | 1 000 | 1 000 |
| Arve Fludal, ansattvalgt styremedlem | Opsjonsprogram 2019-2021 | 2019 program | 15.05.2019 | mai 19-mai 22 | mai 20-mai 24 | 16.05.2024 | 43,05 | 1 000 | | 1 000 | 1 000 | - |
| | | 2020 program | 14.05.2020 | mai 20-mai 23 | mai 21- mai 25 | 08.05.2025 | 47,36 | - | - | - | - | - |
| | | 2021 program | 18.05.2021 | mai 21-mai 24 | mai 22-mai 26 | 06.05.2026 | 107,26 | 2 000 | | 2 000 | 1 000 | 1 000 |
| Charlotta Nilsén, konserndirektør | | Ingen opsjoner | | | | | | - | - | - | - | - |
| Odd Andre Olsen, ansattvalgt styremedlem | | Ingen opsjoner | | | | | | - | - | - | - | - |
| Inge Ramsdal, ansattvalgt styremedlem | | Ingen opsjoner | | | | | | - | - | - | - | - |
| | | | | | | | SUM | 24 750 | 3 750 | 21 000 | 13 000 | 8 000 |



[Insert picturetext here]

4 Selskapets adgang til å tilbakekreve variabel godtgjørelse

Selskapet har adgang til å tilbakekreve variabel godtgjørelse. Det er vurdert om det er grunnlag for å tilbakekreve variabel godtgjørelse i 2023. Det er funnet at det ikke foreligger noen slike tilfeller i 2023.

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

Godtgjørelsen utbetalt i 2023 samsvarer med godtgjørelsens retningslinjer som er vedtatt av generalforsamlingen.

Bonusutbetalingen for konsernsjef er basert på de oppgitte ytelseskriteriene. Styret besluttet totalt 28 % av årslønn for 2022 utbetalt i 2023 og 30 % av årslønn for 2023 som utbetales i 2024. Bonusutbetalingen for den øvrige konsernledelsen er også basert på de oppgitte ytelseskriteriene. Det er ikke foretatt diskresjonære vurderinger for den øvrige konsernledelsen.

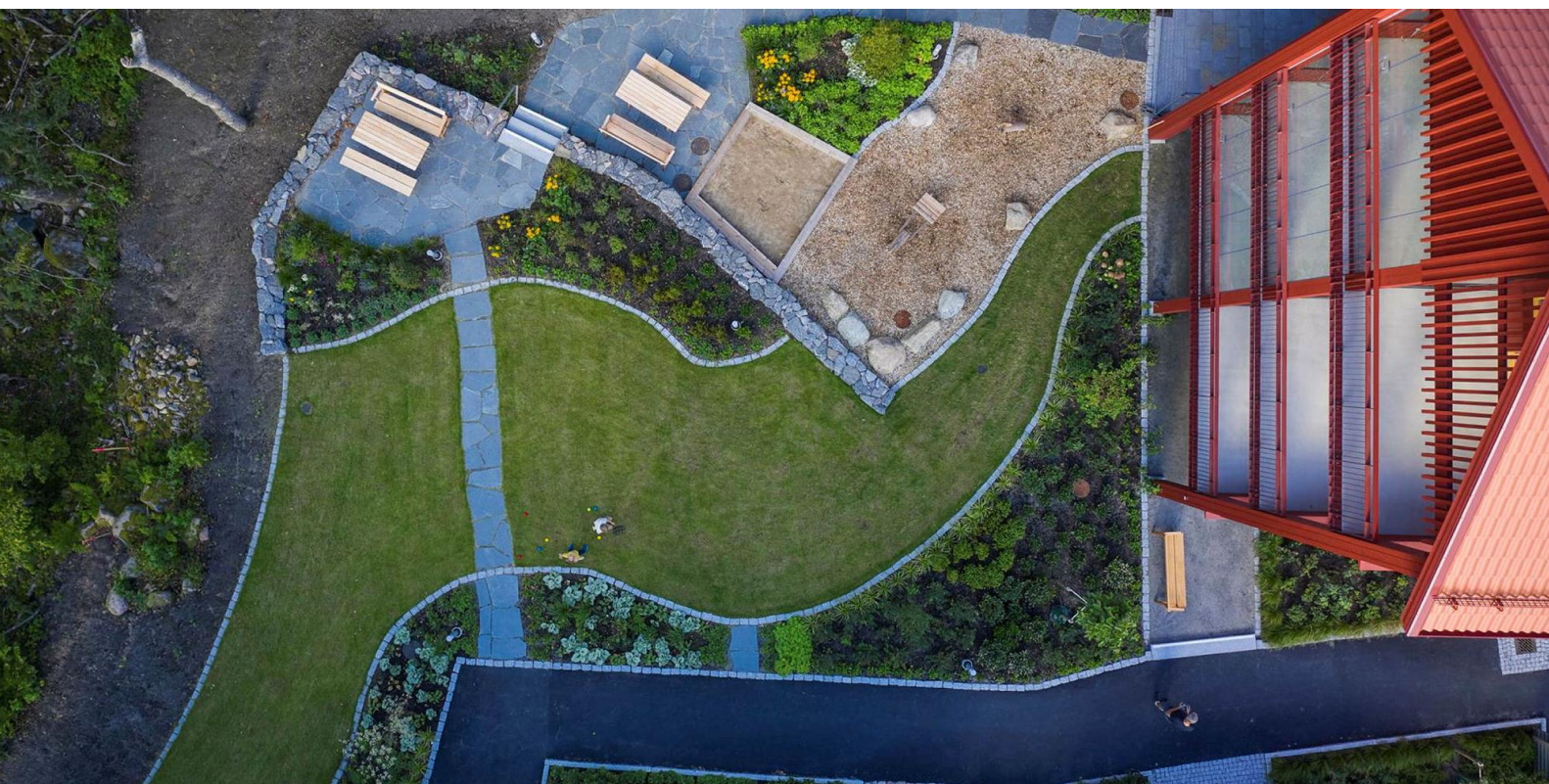
Den langsiktige bonusordningen gir ingen uttelling for økonomiske resultater i 2023, men ligger på budsjett for klimagassreduksjon. En eventuell utbetaling skjer først i 2026.

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

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

| 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 | 50 % | a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn | a) EBT margin 5 % b) 25 % av årslønn | a) 3,6 % b) 11 % | 527 |
| | Virksomhetsmål samlet for konsernet | 30 % | a) se egen forklaring b) 0 % av årslønn | a) se egen forklaring b) 15 % av årslønn | b) 9 % | 427 |
| | Diskresjonær bonus | 20 % | a) se egen forklaring b) 0 % av årslønn | a) se egen forklaring b) 10 % av årslønn | a) vurdering b) 10 % | 484 |
| | Samlet | | | | 30 % | 1 438 |
| Jørgen Wiese Porsmyr, konserndirektør finans | Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin | 33 % | a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn | a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn | a) 3,6 % b) 7,3 % | 255 |
| | Virksomhetsresultat - snitt av virksomhetene | 33 % | a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn | a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn | a) 3,2 % b) 8 % | 261 |
| | Virksomhetsmål samlet for konsernet | 33 % | a) se egen forklaring b) 0 % av årslønn | a) se egen forklaring b) 17 % av årslønn | b) 11 % | 367 |
| | Samlet | | | | 25 % | 883 |
| Hans Olav Sørli, konserndirektør Bygg Norge | Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin | 33 % | a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn | a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn | a) 3,6 % b) 7,3 % | 239 |
| | Virksomhetsresultat - Bygg Norge | 33 % | a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn | a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn | a) 4,4 % b) 13 % | 409 |
| | Virksomhetsmål for Bygg Norge | 33 % | a) se egen forklaring b) 0 % av årslønn | a) se egen forklaring b) 17 % av årslønn | b) 8 % | 272 |
| | Samlet | | | | 28 % | 921 |
| Øivind Larsen, konserndirektør Infrastruktur Norge | Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin | 33 % | a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn | a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn | a) 3,6 % b) 7,3 % | 239 |
| | Virksomhetsresultat - Infrastruktur Norge | 33 % | a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn | a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn | a) 3,6 % b) 7 % | 229 |
| | Virksomhetsmål for Infrastruktur Norge | 33 % | a) se egen forklaring b) 0 % av årslønn | a) se egen forklaring b) 17 % av årslønn | b) 14 % | 447 |
| | Samlet | | | | 28 % | 915 |
| Terje Larsen, konserndirektør risikoleidelse og IT | Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin | 33 % | a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn | a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn | a) 3,6 % b) 7,3 % | 224 |
| | Virksomhetsresultat - snitt av virksomhetene | 33 % | a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn | a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn | a) 3,2 % b) 8 % | 230 |
| | Virksomhetsmål samlet for konsernet | 33 % | a) se egen forklaring b) 0 % av årslønn | a) se egen forklaring b) 17 % av årslønn | b) 11 % | 323 |
| | Samlet | | | | 25 % | 777 |
| Anne Torbjørnsen, konserndirektør HR og HMS | Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin | 33 % | a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn | a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn | a) 3,6 % b) 7,3 % | 177 |
| | Virksomhetsresultat - snitt av virksomhetene | 33 % | a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn | a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn | a) 3,2 % b) 8 % | 181 |
| | Virksomhetsmål samlet for konsernet | 33 % | a) se egen forklaring b) 0 % av årslønn | a) se egen forklaring b) 17 % av årslønn | b) 11 % | 254 |
| | Samlet | | | | 25 % | 612 |
| Lars Erik Lund, konserndirektør strategi og bærekraft | Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin | 33 % | a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn | a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn | a) 3,6 % b) 7,3 % | 202 |
| | Virksomhetsresultat - snitt av virksomhetene | 33 % | a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn | a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn | a) 3,2 % b) 8 % | 207 |
| | Virksomhetsmål samlet for konsernet | 33 % | a) se egen forklaring b) 0 % av årslønn | a) se egen forklaring b) 17 % av årslønn | b) 11 % | 291 |
| | Samlet | | | | 25 % | 699 |
| Kristina Andreasson, konserndirektør kommunikasjon og merkevare | Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin | 33 % | a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn | a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn | a) 3,6 % b) 7,3 % | 177 |
| | Virksomhetsresultat - snitt av virksomhetene | 33 % | a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn | a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn | a) 3,2 % b) 8 % | 181 |
| | Virksomhetsmål samlet for konsernet | 33 % | a) se egen forklaring b) 0 % av årslønn | a) se egen forklaring b) 17 % av årslønn | b) 11 % | 254 |
| | Samlet | | | | 25 % | 612 |
| Charlotta Nilsén, konserndirektør Bygg Sverige | Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin | 33 % | a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn | a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn | a) 3,6 % b) 7,3 % | 218 |
| | Virksomhetsresultat - Bygg Sverige | 33 % | a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn | a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn | a) 1 % b) 0 % | 0 |
| | Virksomhetsmål for Bygg Sverige | 33 % | a) se egen forklaring b) 0 % av årslønn | a) se egen forklaring b) 17 % av årslønn | b) 10 % | 290 |
| | Samlet | | | | 17 % | 508 |
| Marcus Nilsson, konserndirektør Infrastruktur Sverige | Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin | 33 % | a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn | a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn | a) 3,6 % b) 7,3 % | 218 |
| | Virksomhetsresultat - Infrastruktur Sverige | 33 % | a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn | a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn | a) 3,6 % b) 11 % | 312 |
| | Virksomhetsmål for Infrastruktur Sverige | 33 % | a) se egen forklaring b) 0 % av årslønn | a) se egen forklaring b) 17 % av årslønn | b) 10 % | 309 |
| | Samlet | | | | 28 % | 839 |
| Samlet bonusoppnåelse | | | | | | 8 202 |

* For bonus til utbetaling i 2024 er det i fastsettelse av EBT-margin justert for resultateffekten av forliket på E39. Se årsrapport 2023 note 33 for mer informasjon



[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 2023.

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 | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
| Samlet lønn Konsernledelse, ekskl. pensjon (NOK '000) | 41 300 | 38 695 | 34 434 | 29 701 | 27 144 |
| Antall årsverk i konsernledelsen | 10 | 10 | 10 | 9 | 9 |
| Snitt lønn per årsverk (NOK '000) | 4 347 | 4 073 | 3 625 | 3 378 | 3 016 |
| Årlig utvikling | 7 % | 7 % | 7 % | 12 % | -11 % |
| Selskapets resultat | | | | | |
| Omsetning konsern (NOK million) | 43 146 | 38 658 | 37 592 | 38 140 | 36 569 |
| Resultat før skatt IFRS (NOK million) | 1 444 | 1 467 | 1 342 | 1 134 | 582 |
| Margin konsern | 3,3 % | 3,8 % | 3,6 % | 3,0 % | 1,6 % |
| Årlig utvikling resultat før skatt | -1,6 % | 9,3 % | 18,3 % | 94,8 % | 198,5 % |
| Gjennomsnittlig godtgjørelse fordelt på antall årsverk | | | | | |
| Årsverk i konsernet | 8 019 | 7 733 | 7 772 | 8 013 | 8 309 |
| Snittlønn per årsverk (NOK '000) | 750 | 718 | 711 | 704 | 672 |
| Årlig utvikling | 4 % | 1 % | 2 % | 5 % | 5 % |
| Konsernsjefens lønn | | | | | |
| Total kompensasjon | 6 621 | 6 351 | 5 768 | 4 325 | 4 271 |
| Årlig utvikling | 4 % | 10 % | 33 % | 1 % | -17 % |
| Kompensasjonsrate konsernsjef målt mot gjennomsnittlig årsverk | | | | | |
| | 8,8 | 8,8 | 8,8 | 8,1 | 6,1 |
| Årlig endring i totalkompensasjon for konsernsjef målt mot gjennomsnittlig årsverk | | | | | |
| | 0 % | -1 % | 9 % | 32 % | -4 % |

Tabell nummer 8 viser utvikling i godtgjørelse for personer i konsernledelsen fra 2018 til 2023.

| Tabell 8 - Utvikling i godtgjørelse for konsernledelsen ¹⁾ | | | | | | | |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---|--------------------------------------|
| Årlig endring | 2023 vs 2022 | 2022 vs 2021 | 2021 vs 2020 | 2020 vs 2019 | 2019 vs 2018 | Godtgjørelse (eksl. pensjon) regnskapsåret 2023 | Informasjon vedrørende regnskapsåret |
| Jimmy Bengtsson, konsernsjef ²⁾ | 4 % | 10 % | 33 % | 16 % | 4 % | 6 621 | |
| Jørgen Wiese Porsmyr, konserndirektør ³⁾ | 7 % | 6 % | -19 % | 45 % | -13 % | 4 538 | |
| Hans Olav Sørli, konserndirektør | 6 % | 5 % | 21 % | 1 % | 6 % | 4 237 | fra 1.7.2018 |
| Øivind Larsen, konserndirektør | 2 % | 14 % | 32 % | 13 % | -9 % | 4 450 | fra 1.7.2018 |
| Terje Larsen, konserndirektør | 5 % | 6 % | 18 % | 2 % | -16 % | 3 919 | |
| Lars Erik Lund, konserndirektør | 7 % | 8 % | -3 % | 23 % | -14 % | 3 628 | |
| Charlotta Nilsen, konserndirektør ⁴⁾ | 2 % | 25 % | I/A | I/A | I/A | 3 490 | fra 1.7.2021 |
| Marcus Nilsson, konserndirektør ⁵⁾ | 25 % | 0 % | I/A | I/A | I/A | 4 143 | fra 1.7.2021 |
| Anne Thorbjørnsen, konserndirektør | 6 % | 11 % | 16 % | 3 % | 0 % | 3 279 | fra 1.9.2018 |
| Kristina Andreasson, konserndirektør ⁴⁾ | 7 % | 33 % | -4 % | I/A | I/A | 2 994 | fra 15.9.2020 |

¹⁾ Total godtgjørelse er ekskl. pensjonskostnader. 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.

⁴⁾ Stor økning i 2022 vs 2021 skyldes blant annet at 2022 var første år vedkommende fikk bonus som deltager i konsernledelsen.

⁵⁾ Stor økning i 2023 vs 2022 skyldes økning i bonus

8 Informasjon vedrørende aksjonærstemme

Generalforsamlingen i 2023 gjennomførte en rådgivende avstemming av Rapport om godtgjørelse for ledende personer for 2022. Generalforsamlingen tiltrådte styrets Rapport om godtgjørelse til ledende ansatte.

[Insert picturetext here].



Veidekke ASA
Konsernadministrasjonen
Skabos vei 4
0278 Oslo

