

Årsrapport

2020

Innhold

Se hele års- og samfunnsrapport 2020 på www.mesta.no. Der finner du nøkkeltall, årsberetning, redegjørelse for eierstyring og selskapsledelse, årsregnskap og revisjonsberetning.

Forretningsområdene	5
Mesta i 2019	6
Nøkkeltall	7
Leder	8
Styring og resultater.....	10



Mesta bygger, vedlikeholder og utvikler norsk infrastruktur på oppdrag fra offentlige og private kunder. Vi er Norges ledende aktør innen drift og vedlikehold av vei og veielektro, med et viktig samfunnsoppdrag: Vi får folk fram.

Forretnings- områdene



DRIFT OG VEDLIKEHOLD

Mesta er Norges ledende leverandør av drift, vedlikehold og utbedring av vei.



ANLEGG OG SPESIALPRODUKSJON

Mesta Anlegg og Spesialproduksjon er en landsdekkende totalleverandør som dekker hele spekteret fra komplekse, tverrfaglige anleggsprosjekter til svært spesialiserte tjenester.



ELEKTRO

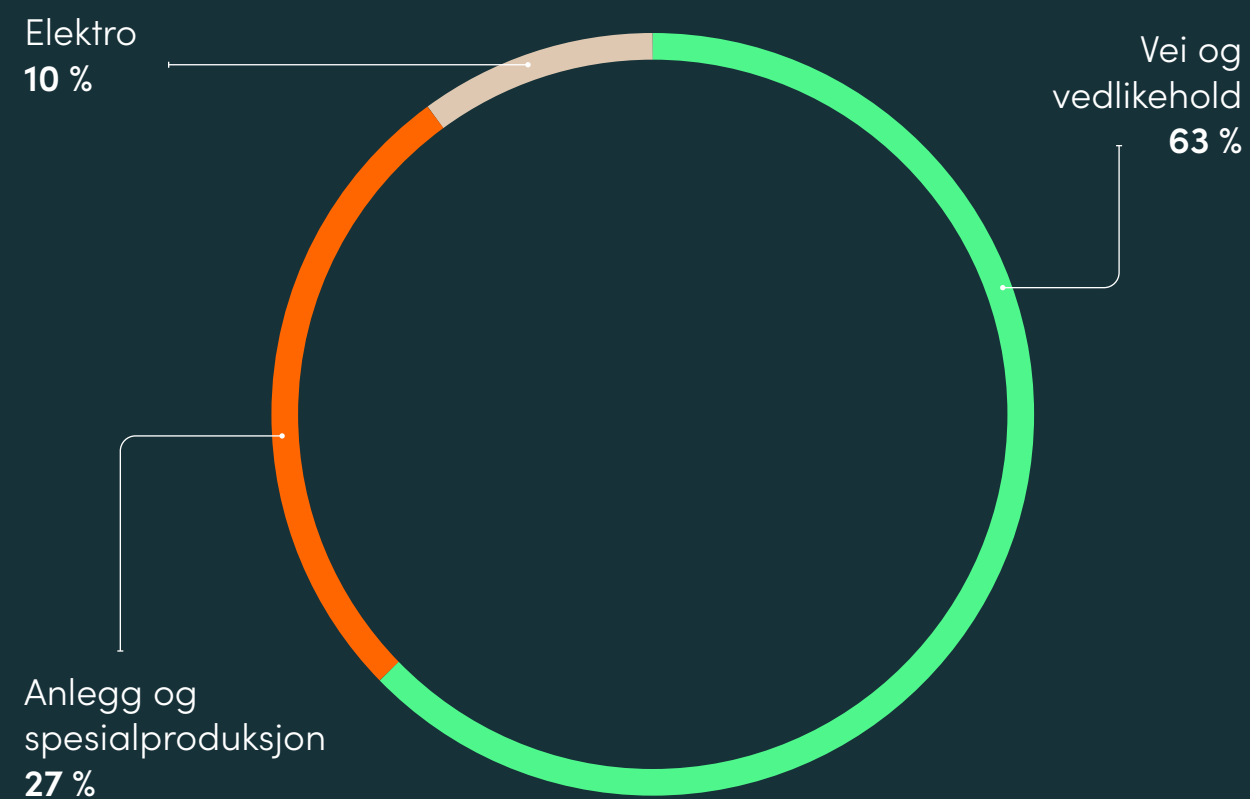
Mestas montører utfører de mest krevende oppgavene innen elektroteknisk installasjon langs vei og bane.

MARKED

Kundetilfredshet

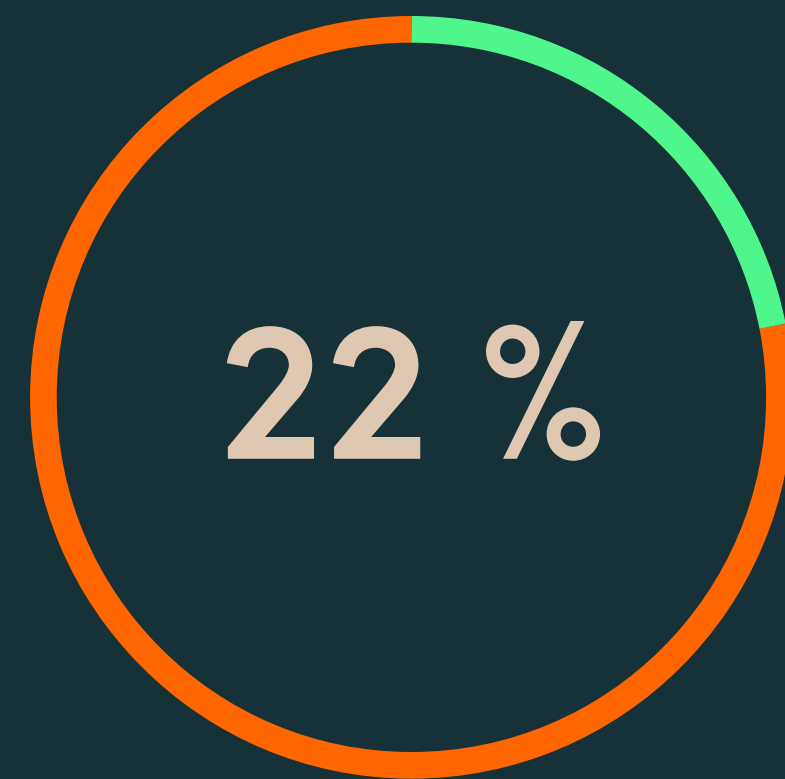


Omsetning fordelt på forretningsområder



BÆREKRAFT OG SAMFUNNSANSVAR

Kvinneandel blant ledere



Medarbeidertilfredshet



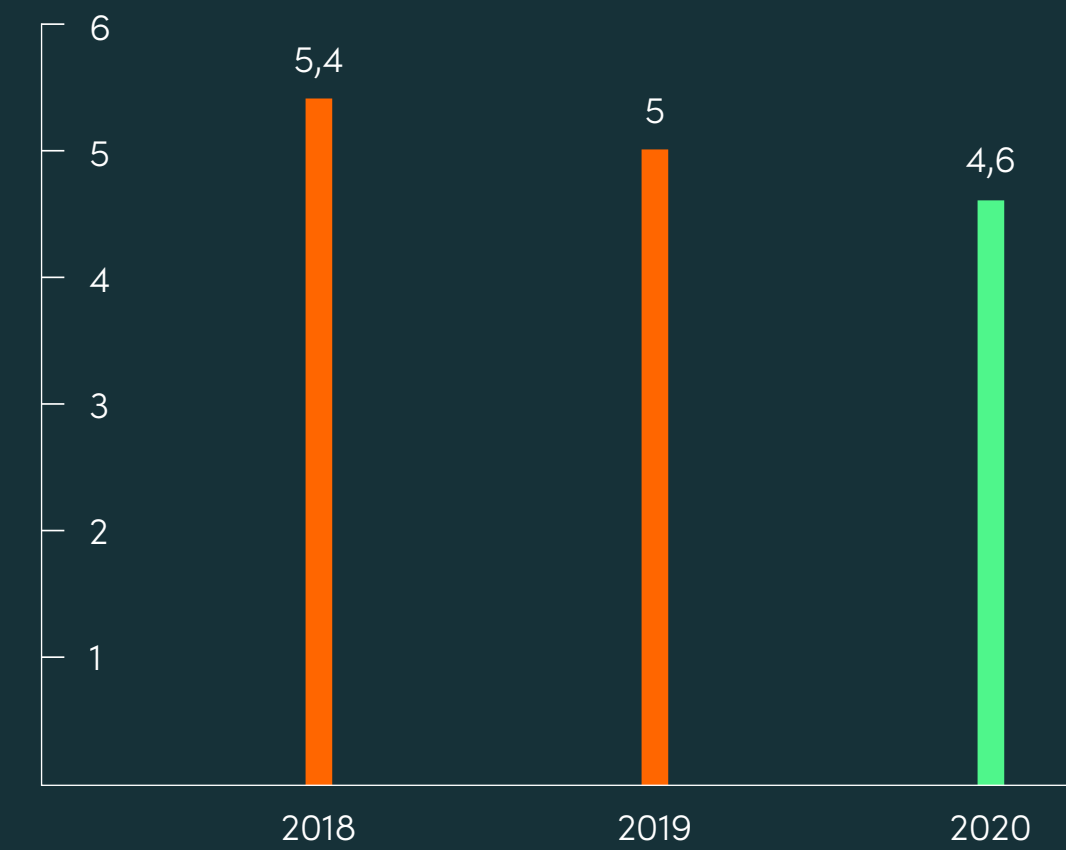
Ansatte



H1-verdi



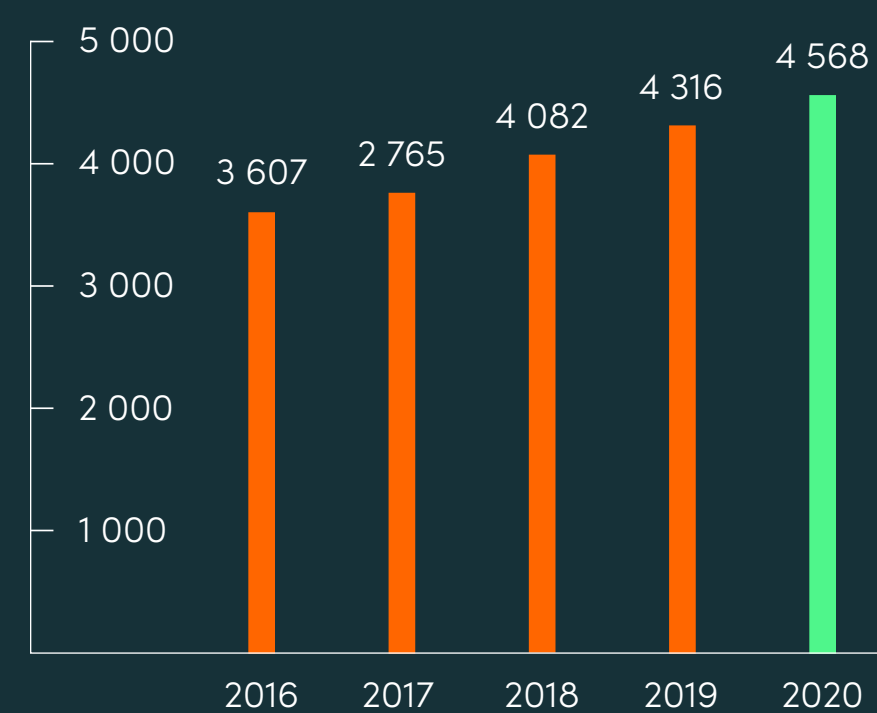
CO₂ ekvivalenter pr TNOK



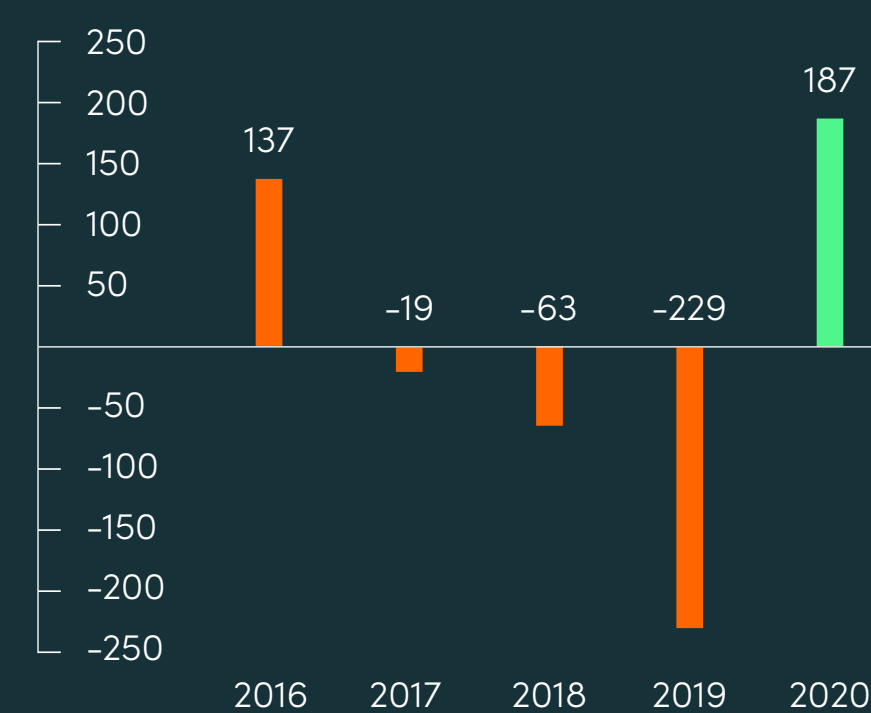
Nøkkeltall Mesta konsernet

Regnskapstall i millioner kroner	2020	2019	2018	2017	2016
Driftsinntekter	4 568	4 316	4 082	3 765	3 608
Driftsresultat (EBITDA)	290	-132	49	100	262
Driftsresultat (EBIT)	187	-229	-63	-19	137
Resultat før skatt	186	-231	-66	-21	139
Driftsmargin	4,1 %	-5,3 %	-1,5 %	-0,5 %	3,8 %
Årsresultat	149	-182	-65	-15	66
Resultatmargin etter skatt	3,3 %	-4,2 %	-1,6 %	-0,4 %	1,8 %
Totalkapitalrentabilitet etter skatt	8,5 %	-11,1 %	-3,9 %	-0,8 %	3,1 %
Egenkapitalandel	30,7 %	25,5 %	39,0 %	40,3 %	35,2 %
Antall ansatte	1 601	1 630	1 460	1 420	1 334
Antall årsverk	1 582	1 607	1 430	1 388	1 312
Gvinster ved salg av eiendom	0	2	6	1	60

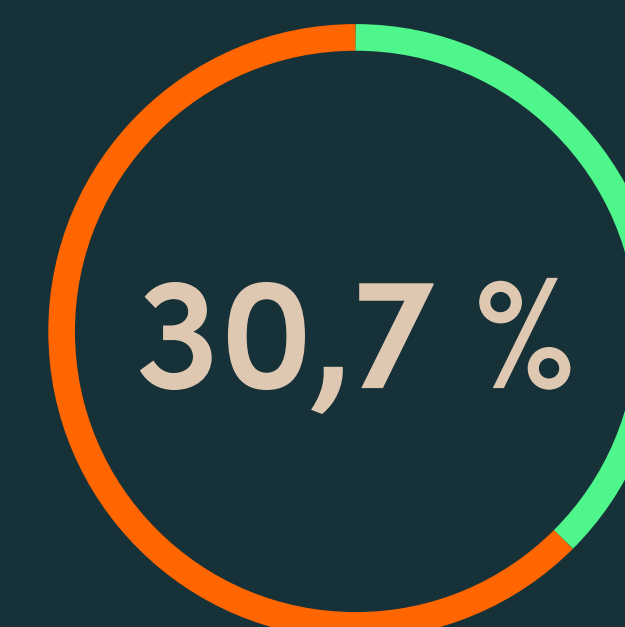
Omsetning



EBIT



Egenkapitalandel



Et Mesta rigget for fremtiden

2020 vil stå igjen som annerledesåret. Pandemien satte sitt preg også på vårt arbeid i Mesta. Vi måtte være mer fleksible og løsningsorienterte enn noen gang.

Drifts- og organisasjonsmessig har vi i Mesta tatt store og nødvendige grep. Vi har økt fokuset på effektivitet, gjort en reduksjon og reorganisering av administrative stillinger, samlet kompetansemiljøer og bedret kalkulasjonsmetodikken vår. Resultatmessig ble 2020 historisk bra, med et driftsresultat på 187 millioner kroner.

Alle Mesta-ansatte har stått på for å få dette til. Det har vært en stor snuoperasjon, og jeg er imponert over pågangsmotet de ansatte har vist. Vi har dyktige folk og en organisasjon som evner å mobilisere til ekstra innsats når det trengs. Sammen har vi lagt et godt fundament for å fortsette å bygge Mesta som et viktig infrastrukturselskap.

BÆREKRAFTIG OG SMART VEDLIKEHOLD

Bransjen er i endring. Det stilles nye krav til ansvarlig drift innenfor miljø, klima, arbeidsliv og trafiksikkerhet. Mesta skal være med å heve lista, både gjennom å utvikle vår egen virksomhet, og være en best mulig



hovedentreprenør for våre mange og dyktige underentreprenører.

Mesta har satt konkrete mål for å redusere klimaavtrykk og miljøpåvirkning. Innen 2030 skal Mesta ha redusert sitt CO₂-utslipp med 50 prosent, redusert sitt avfall med 20 prosent og bidratt til 90 prosent materialgjenvinning av avfallet. Innen 2025 skal 50 prosent av innkjøpte varebiler være elektriske, og tomgangskjøring skal reduseres med 25 prosent.

Smartere drift er løsningen på nye krav og forventinger. Det skaper vi gjennom innovasjon og digitalisering. Arbeidet vårt for mangfold fortsetter med uforminsket styrket, blant annet gjennom vår deltagelse i Diversitas-nettverket.

Innen 2030 skal Mesta ha redusert sitt CO₂-utslipp med 50 prosent, redusert sitt avfall med 20 prosent og bidratt til 90 prosent materialgjenvinning av avfallet.

MEN IKKE ALLE KOMMER TRYGT HJEM

En må ikke glemme at vi som vedlikeholder og utvikler norsk infrastruktur, har et viktig samfunnsoppdrag. Mye av arbeidet vi gjør er direkte bidrag til nullvisjonen

for dødsfall i trafikken i Norge – enten det er å sikre veier mot ras, brøyte snø eller rehabilitere tunneler.

I starten av 2021 opplevde vi selv å miste vår gode og kjære kollega, Tom-Gøran Mathisen Moretti, i en tragisk skredulykke i Nordland. Vi har ingen å miste, verken på jobb eller i trafikken. Når vi så skulle oppleve en slik tragedie, er det godt å se hvordan Mesta-familien tar var på sine og de som jobber for oss.

FRISKT MOT OG FERSK NASJONAL TRANSPORTPLAN

Det er inspirerende å få jobbe i et selskap med kollegaer som har omstillingskraft. Det gir meg stor tro på at vi skal nå våre ambisiøse mål frem mot 2023. Selskapsstrategien er vår viktigste rettesnor. Det dreier seg om sikkerhet, lønnsomhet, digitalisering, bærekraft og gjennomføring.

Med fersk Nasjonal transportplan på plass, er Mesta mer enn klare til å ta fatt på arbeidet. Vi skal fortsette å FÅ FOLK FRAM.



Marianne Bergmann Røren

Daglig leder

Styring og resultater

Årsberetning 2020

Mesta AS er Norges største landsdekkende entreprenørselskap innen drift og vedlikehold av vei og veielektro. I tillegg sitter vi på lang erfaring og spisskompetanse innen anlegg, elektro og spesialproduksjon.

Konsernet består i tillegg til Mesta AS av følgende datterselskap: Mesta Sverige AB og Lyngbøveien 164 AS. Mesta besluttet i mars 2019 å avvikle virksomheten i Sverige. I 2020 var det ingen omsetning i Mesta Sverige AB, og kun 0,2 mill. i omsetning i Lyngbøveien 164 AS. Kommentarer og beskrivelser i årsberetningen vil derfor for det vesentlige være likelydende for konsern og morselskap for 2020.

Selskapet ble etablert 1. januar 2003, da produksjonsvirksomheten i Statens vegvesen ble skilt ut som eget aksjeselskap og konkurranseutsatt. Det er den norske stat, ved Nærings- og fiskeridepartementet, som eier Mesta.

Selskapet har både offentlige og private kunder i hele landet. Offentlige kunder er i flertall, med Statens veivesen som største enkeltkunde. Kundeundersøkelse gjennomført av Rambøll i januar 2021 viser at kundetilfredsheten er god.

Hovedkontoret er på Lysaker i Bærum. Leder- og stabsfunksjoner er spredt over hele landet.

Drift og vedlikehold er største forretningsområde i Mesta, og utgjorde i 2020 63 prosent av omsetningen til selskapet. Divisjonen drifter per 31.12.2020 53 offentlige drifts- og vedlikeholdskontrakter med varighet på mellom tre og åtte år, med hovedtyngden på 5 års løpetid.

Selskapet har både offentlige og private kunder i hele landet. Offentlige kunder er i flertall, med Statens veivesen som største enkeltkunde.

Anlegg og Spesialproduksjon er en landsdekkende divisjon som utfører oppdrag innenfor generelle og spesialiserte anleggsprosjekter, og stod i 2020 for 27 prosent av omsetningen til selskapet. Flere av fagområdene har lokalt utspring på Vestlandet, men

utfører oppdrag til både private og offentlige kunder i hele landet.

Elektro er en landsdekkende divisjon knyttet til elektroteknisk drift og installasjon langs vei og annen infrastruktur, som i 2020 stod for 10 prosent av omsetningen til selskapet. Elektrodivisjonen har en landsdekkende prosjektavdeling som gjennomfører nybygg- og rehabiliteringsprosjekter, samt en avdeling som primært leverer offentlige drifts- og vedlikeholdsavtaler.

VIKTIGE HENDELSER

Ny selskapsstruktur

Ny organisasjonstruktur trådte i kraft 1. februar 2020, etter en omfattende omstillings- og nedbemanningsprosess. Nedbemanningsprosessen var utelukkende knyttet til stabs- og ledelsesressurser, og berørte ikke produksjonsenhetene i selskapet.

De regionale drift- og vedlikeholdsområdene ble samlet under ett forretningsområde. Anlegg, som tidligere var

organisert under de ulike regionale avdelingene, ble ved årsskiftet samlet og skilt ut som et eget landsdekkende forretningsområde. Anlegg ble senere slått sammen med enheten Spesialproduksjon til en samlet enhet Anlegg og Spesialproduksjon (ASP) medio oktober 2020.

Stab- og støtteenheter ble organisert i fire sentrale miljøer: Kalkulasjon og risiko, Økonomi og finans, Innovasjon og forretningsutvikling og Organisasjon og bærekraft.

Gjennom løpende oppdateringer av smitteverntiltakene, god informasjon og høy grad av etterlevelse har det i perioden blitt registrert kun tre Covid-19 tilfeller hvor to av disse var hos underleverandører.

Ett Mesta ble lansert som overskriften for den nye selskapsstrukturen. Ett Mesta betyr felles mål, felles strategi, felles verdisett og integrerte prosesser der det er hensiktsmessig. Målet med ny organisasjonsstruktur var å lage gode rammer for en snuoperasjon som skulle sikre bærekraftig lønnsomhet for selskapet.

Covid 19

Korona-pandemien traff også Mesta hardt i mars 2020. Mesta ble umiddelbart rammet av pandemien

i form av lavere grad av tilgjengelighet til private oppdrag, store svingninger i kronekursen, dyrere drift i form av midlertidig stans i produksjon og kostnader ved etterlevelse av gjeldende smittevernsregelverk i hele organisasjonen.

Mesta har så langt i pandemiperioden lyktes med håndtering og oppfølging av pålagte og nødvendige smitteverntiltak. Gjennom løpende oppdateringer av smitteverntiltakene, god informasjon og høy grad av etterlevelse har det i perioden blitt registrert kun tre Covid-19 tilfeller, hvor to av disse var hos underleverandører.

Samtidig har Covid 19-situasjonen, som har lammet store deler av norsk og internasjonal økonomi siden mars 2020, synliggjort at Mesta opererer i et til dels motsyklisk marked. De offentlige investeringene i infrastruktur har økt i samme periode i Norge, og bidratt til at Mesta resultatsmessig har kommet seg godt gjennom pandemien så langt.

Ny strategi

Styret besluttet Mestas forretningsstrategi mot 2023 i desember 2020.

Stortingsmelding 8 (2019-2020), Statens direkte eierskap i selskaper, hvor staten tydeliggjør sine forventninger som eier, var et premiss i arbeidet.

Det er særskilt innenfor bærekraft og digitalisering strategien tydeliggjør nye målsettinger for selskapet.

Det skal jobbes integrert med ansvarlig drift og utvikling innenfor alle fagområder i Mesta. Som del av strategiarbeidet ble selskapets mulighetsrom til å utgjøre en positiv forskjell analysert med utgangspunkt i FNs 17 globale bærekraftsmål. Tre av målene ble vurdert som områder hvor Mesta kan gi et særskilt positivt bidrag: Likestilling mellom kjønnene, Innovasjon og infrastruktur og Stoppe klimaendringene.

Områdene er vurdert som de mest relevante for Mestas kjernevirksomhet.

Tiltak og framdrift innenfor de tre prioriterte områdene skal være målbare og transparente. Det foreligger besluttede mål og tiltaksplaner innenfor hvert av de tre målene. Disse er integrert i strategioppfølgingen.

Forretningsstrategien tydeliggjør hvilke mål selskapet har for verdiskaping overfor kunder (til å stole på), partnere (enklere hverdag), ansatte (meningsfylt og spennende), eiere (stabil god avkastning) og samfunnet (trygghet for meg). Strategien angir også hva selskapet skal fokusere på internt for å realisere målene – formulert som fem «strategiske kamper»:

- 1) Sette sikkerhet først
- 2) Utvikle lønnsom vekst og kremmerånd
- 3) Bli bransjens digitale mester
- 4) Integrere bærekraft i alt vi gjør
- 5) Være rågode på gjennomføring

Strategien er kommunisert bredt til alle ansatte, og handlingsplaner er i ferd med å bli iverksatt. Det er særskilt innenfor bærekraft og digitalisering strategien tydeliggjør nye målsettinger for selskapet.

Målekortet for 2021 er direkte koblet på selskapets strategiske mål og utvalgte kamper på selskapsnivå. Forretningsområdene vil følges opp på måloppnåelse månedlig.

Strategien vil årlig oppdateres og fornyes som en del av årshjulet til ledelsen og styret.

Driftsresultatet ble i 2020 187 mill. mot fjorårets -229 mill.

REDEGJØRELSE FOR ÅRSREGNSKAPET

Omsetningen i konsernet økte fra 4 316 mill. i 2019 til 4 568 mill. i 2020. Driftsresultatet ble i 2020 187 mill. mot fjorårets -229 mill.

Omsetning og driftsresultat i morselskapet er i det vesentlige likelydende som for konsernet i 2020. I 2019 var omsetningen i morselskapet 4 276 mill. og driftsresultatet -222 mill.

Innovasjon, løpende forbedringer og effektiviseringer er en integrert del av Mestas virksomhet. Det er blitt jobbet systematisk med etablering og implementering av beste praksis og kontinuerlig forbedring i selskapet i 2020.

Mestas største kunde er fortsatt Statens Vegvesen (SVV), men etter at regionsreformen ble gjennomført i 2020, der fylkene selv har overtatt administrasjon av fylkesveinettet, utgjør nå omsetning til SVV 32 % (76 %) av omsetningen. Fylkenes andel av omsetningen utgjør 51 % (3 %). Samlet omsetning til Statens vegvesen og fylkeskommunene utgjør 83 % (79 %).

Effektivisering av driften og kostnadsreducerende tiltak har gjort at 2020 var et økonomisk tilfredsstillende år. Det er iverksatt flere konkrete tiltak for å oppnå bedre lønnsomhet og tilfredsstillende avkastning.

Etablering av en egen kalkulasjonsenhet (februar 2020) var et viktig grep for å ta bedre kontroll på

risikoprofilen innenfor selskapets største forretningsområde. Ny kalkulasjonsstrategi ble lagt høsten 2019, og resultatet av anbudsprosessen i 2020 ble tolv nye kontrakter. De nye kontraktene leverte positive resultatbidrag i 2020.

Det vil ta tid før hele drifts- og vedlikeholdsporteføljen er sunn. Det jobbes planmessig for å effektivisere produksjonen, få på plass rutiner og systemer for bedre etterlevelse, inkludert maskinutnyttelse og vedlikehold av maskiner og utstyr, samt sikre jevnere kvalitet på leveransene til kundene i denne delen av selskapet.

Mesta har pr 31.12.2020 avsetninger for fremtidig tap for 9 (16) kontrakter som beløper seg til 243 mill. (339 mill.). Arbeidet med bærekraft skjøt fart i 2020. Det ble investert ressurser i arbeidet med bærekraft, samt i digitale løsninger som vil bidra til lønnsomhet og effektivitet, samt redusere påvirkning på klima og miljø.

Innovasjon, løpende forbedringer og effektiviseringer er en integrert del av Mestas virksomhet. Det er blitt jobbet systematisk med etablering og implementering av beste praksis og kontinuerlig forbedring i selskapet i 2020. Utgifter forbundet med dette resultatføres løpende. Det er ikke gjennomført forsknings- og utviklingsprosjekter som tilfredsstillende regnskapslovens vilkår til balanseføring i Mesta AS i 2020.



Ordreservan i Mesta pr. 31.12.2020 var på kr 9 341 mill. (kr 7 111 mill.).

Samlet kontantstrøm fra driften i morselskapet var på 179 mill. mens resultatet før skattekostnad utgjorde 186 mill. Netto investeringer i morselskapet i 2020 var 119 mill. (69 mill.).

Konsernets likviditetsbeholdning var 420 mill. pr. 31.12.2020 (357 mill.). Konsernets evne til egenfinansiering av investeringer er god.

Mesta AS har en trekkfasilitet med bank på 500 mill. som det er knyttet betingelser til (covenants). Konsernet overholder pr. 31.12.2020 alle lånebetingelser.

Totalkapitalen i konsernet var ved utgangen av året 1 799 mill., sammenlignet med 1 699 mill. året før. Morselskapets totalkapital var ved utgangen av året 1 801 mill. mot 1 696 mill. året før. Det er balanseført utsatt skattefordel for 135 mill. ved utgangen av året mot 176 mill. året før.

Styret vurderer selskapet som godt kapitalisert og at egenkapitalen anses som solid. Egenkapitalandelen pr. 31.12.2020 var 30,7 %, sammenlignet med 25,5 % pr. 31.12.2019.

Fortsatt drift

I samsvar med regnskapsloven § 3-3a bekreftes det at forutsetningene om fortsatt drift er til stede. Til grunn for antagelsen ligger resultatprognoser for 2021 og konsernets langsiktige strategiske prognoser for årene fremover. Konsernet er i en sunn økonomisk og finansiell stilling.

VIRKSOMHETS- OG RISIKOSTYRING

Mesta er sertifisert innen for ISO-standard 9001 (Kvalitet) og ISO-standard 14001 (Miljøstyring). Sertifikatene viser at selskapets standarder for kvalitets- og miljøstyring er god, og årlig blir funnet å være i tråd med våre kunders forventninger. Selskapet hadde en vellykket oppfølgingsrevisjon fra ekstern revisor i desember 2020.

Mesta tar sikte på å bli sertifisert også innenfor ISO-standard for HMS-ledelse (45001) i løpet av 2021, og vil da ha et mer fullstendig rammeverk på plass for sin virksomhetsstyring.

I oktober 2020 ble Endringsforum innenfor kvalitet, HMS og ytre miljø etablert. Forumet har ansvar for å fange opp og implementere endringer i direktiver, lover, forskrifter, standarder og kundekrav som påvirker Mesta i selskapets virksomhetsstyringssystem.

Selskapet har i løpet av 2020 videreutviklet prosedyrer for å sikre gode risikostyringsprosesser på prosjekt-

og porteføljenivå. Det ble etablert en gruppe for å utarbeide og oppdatere prosedyrer på risikostyringsarbeidet tilpasset Mesta sine forretningsprosesser. Risikogjennomganger i alle pågående prosjekter gjennomføres pr. kvartal- eller halvårlig. Det gjennomføres risikogjennomganger i alle anbud for prosjekter over 20 mill., samt i utvalgte prosjekter på lavere kontraktssum. Selskapet etablerte i 2020 også en rutine for å følge opp prosjekter i oppstartfase med hensyn til risiko. Dette blir gjort i form av en til to standardiserte risikogjennomganger pr. prosjekt, i tillegg til jevnlig statusmøter i oppstartsfasen av prosjekt.

Fokus i 2021 vil være å identifisere og anvende data som underlag for den helhetlige risikostyringen.

Selskapet har i løpet av 2020 videreutviklet prosedyrer for å sikre gode risikostyringsprosesser på prosjekt- og porteføljenivå.

Finansiell risiko

Mesta har historisk vært eksponert mot finansiell risiko på flere områder, men hovedsakelig valutarisiko grunnet import av salt. Selskapet har i løpet av det siste året oppdatert sin valutasikringsstrategi, og sikrer dermed vesentlig eksponering mot EUR utover det som kompenseres i indeksering i selskapets kundeavtaler.

Markedsrisiko

Mesta har en tilfredsstillende ordreservert, og opplever god etterspørsel etter de tjenester og produkter selskapet leverer. Konkurransen vurderes som vedvarende tøff innenfor alle fagområder.

Gjennom Regionsreformen (1. jan 2020) ble ansvaret for drift- og vedlikehold av fylkeveinettet overført til elleve fylker. Fylkesveinettet utgjør over 70 prosent av det totale veinettet i Norge målt i kilometer. Mesta fikk som følge av dette mange nye store offentlige kunder i 2020. Det synes klart at enkelte fylkeskommuner tester ut nye tilnærminger til driftsentreprenørens rolle og oppdrag. Dette gir seg utslag i testing av nye kontraktsformater, som utgjør en markedsrisiko for selskapet. Mesta følger utviklingen tett, med hensikt om å kunne levere verdi til kundene i henhold til Nasjonal transportplan (NTP) overordnede mål på ulike kontraktsformater: Bedre veisikkerhet, høyere effektivitet og mindre klimaavtrykk.

Kredittrisiko

Mesta har en vesentlig del av sin omsetning og fordringsmasse mot det offentlige, og denne eksponeringen anses ikke å ha noen kredittrisiko.

Likviditetsrisiko

Likviditetssituasjonen vurderes å være god, med solid tilgang til likviditet gjennom selskapets avtaler med

sin bankforbindelse. Selskapet tilfredsstillende alle krav i låneavtalene. Selskapet har ved balansedato ingen rentebærende gjeld.

Klimarisiko

Mesta sin virksomhet er påvirket av klimarelaterte endringer. Selskapet er eksponert for fysisk klimarisiko, som skader etter eksempelvis tørke, ras eller flom. Selskapet påvirkes også av overgangsrisiko, som innebærer samfunnsendringer knyttet til overgangen til et lavutslippssamfunn, for eksempel endringer i marked, politikk og regelverk, teknologi og omdømme. Klima og miljø er en viktig del av virksomhetens risikovurderinger. Miljøpåvirkning vurderes i hvert prosjekt og vurdering av klimarisiko blir inkludert i eksisterende styrings- og rapporteringsrutiner. Arbeidet vil systematiseres ytterligere i 2021.

Med utgangspunkt i NTP er det positive markedsutsikter innenfor alle Mesta sine tre forretningsområder: drift og vedlikehold, elektro, anlegg og spesialproduksjon.

Etterlevelsesrisiko

Selskapet gjorde en vurdering av etterlevelsesrisiko av elleve sentrale lov- og myndighetskrav høsten 2020, f.eks. innenfor arbeidsmiljøloven, kjøre-hviletids-

bestemmelser, personvernsforordningen, skatte-regelverk, antihvitvasking og konkurranserett. Flere tiltak er iverksatt, blant annet knyttet til selskapets rutiner for oppfølging av underentreprenørers overholdelse av Arbeidsmiljøloven, lovpålagt kompetanseregistrering og rutiner og opplæring for å sikre god etterlevelse av kjøre-hviletids-bestemmelser. Det overordnede bildet er at etterlevelsesrisiko vurderes som akseptabelt i selskapet, og at oppfølgingen er tilfredsstillende.

MARKED

Markedsutsiktene knyttet til offentlige investeringer i infrastruktur de kommende årene er konkretisert i Nasjonal Transportplan (NTP). NTP for 2018–2029 foreslår økte bevilgninger til drift og vedlikehold av det statlige veinettet, samt vekst i investeringene til nye veiprosjekter og jernbane. I tillegg har regjeringen fortsatt fokus på å videre redusere vedlikeholdsetterslepet, oppgradering av tunneler, rassikring og veirekkverk. Med utgangspunkt i NTP er det positive markedsutsikter innenfor alle Mesta sine tre forretningsområder: drift og vedlikehold, elektro, anlegg og spesialproduksjon.

Rammebetingelser

Konkurransen for utbyggingsprosjekter i samferdssektoren er stor, også i underleverandørmarkedet og i markedet for mindre anleggsprosjekter der Mesta har

betydelig aktivitet. I drifts- og vedlikeholdsmarkedet opplever Mesta økt konkurranse fra mindre aktører, samtidig som høy risiko og lav lønnsomhet gjør at flere store selskaper trekker seg ut. Markedet preges fortsatt av anbudsutlysning der pris er avgjørende faktor, men flere tilbud utlyses der kvalitative faktorer påvirker valg av entreprenør. I forbindelse med regionreformen har fylkeskommunene opprettet veiadministrasjoner og overtatt ansvaret for fylkesveiene. For Mesta sin del betyr dette at selskapet har fått 11 nye kunder å forholde seg til. Endringer både på kundesiden, på tilbydersiden og i kontraktene medfører at rammebetingelsene til Mesta er i endring.

Medarbeidertilfredsheten i selskapet er høy, med et resultat på medarbeiderundersøkelsen på 81 poeng (skala 0-100) i 2020.

Organisasjon

De ansatte i Mesta er selskapets viktigste ressurs. Med omtrent 200 års erfaring på veien, lokalkunnskap fra nord til sør og stor stå-på-vilje er Mesta-ansatte en uvurderlig styrke i selskapets konkurransekraft.

Antall ansatte

I Mesta var det pr. 31.12.2020 1 601 ansatte (1 630).

Antall årsverk utgjør 1 582 pr. 31.12.2020 (1 607). Lærlinger utgjør 53 (42). Ved utgangen av 2020 var alle ansatt i morselskapet. Medarbeidertilfredsheten i selskapet er høy, med et resultat på medarbeiderundersøkelsen på 81 poeng (skala 0-100) i 2020.

Utvikling av ansatte

For at Mesta skal være konkurransedyktige er selskapet avhengig av ansatte med både ulik og rett kompetanse. Selskapet har et økt fokus på digitalisering og ny teknologi, og dette krever også ny kompetanse.

Mesta er opptatt av at de ansatte skal få muligheten til å utvikle seg, og vokse i sine roller. Selskapet satser på kompetanseutvikling, og har styrket arbeidet med prosjektlederskole og opplæring for å ivareta utvikling og kursing av ansatte. Selskapet har også fått kontroll på lovpålagt, dokumentert og sertifisert kompetanse gjennom et prosjekt som startet høsten 2020. Det anvendes moderne metoder for læring, både digitale klasserom og i form av digitale spillmetoder. Sistnevnte ble en stor suksess under Sikkerhetsuka 2020.

HMS 40 timers kurs har også blitt revitalisert i 2020, og det er gjort betydelig innsats på å få samtlige ansatte med dette kravet om HMS-opplæring igjennom dette. Mesta tilbyr også coaching og karriereveiledning for ledere og ansatte. Dette er et effektivt tiltak som styrker den enkelte, og bidrar til at ansatte blir i selskapet.

Våren 2020 ble det gjennomført kompetansekartlegging i forretningsområdet Drift og vedlikehold. Dette ga verdifull innsikt i hvor vi skal jobbe strategisk med kompetanseutvikling. Et tiltak som ble satt i gang på kort tid var opplæring i kontraktsforståelse.

Å rekruttere inn unge mennesker er et viktig område for Mesta. Et viktig virkemiddel for dette er selskapets traineeprogram som har eksistert i mange år. Høsten 2020 ble det rekruttert inn seks nyutdannede til traineeprogrammet som går over 18 måneder med tre hospiteringer innen ulike geografiske områder samt ulike fagområder. Traineene følges tett opp av både leder i hospiteringsperioden, mentor og trainee-ansvarlig. I tillegg til traineeprogrammet tar Mesta også inn junioringeniører og lærlinger.

Medarbeiderundersøkelsen for 2020 viste et svært godt resultat og en god svaropplutning. 1281 av 1463 ansatte svarte på undersøkelsen. Det tilsier en svarprosent på 87,6 % og en jobbtilfredshet score på 81 av 100. Hovedresultatene for selskapet viser en høy tilfredshet innenfor følgende områder: nærmeste leder (78/100), engasjement (81/100), kundefokus (81/100) og arbeidsmiljø (79/100). Områder selskapet skal jobbe bedre med er kompetanse og utvikling (73/100) og samarbeidsklima (69/100). Her er allerede flere tiltak satt i verk, f.eks. en jevnlig digital «spørretime» mellom stabsmiljøene og operativ prosjektledelse i produksjon.

Ledelse

Mestas ledergruppe består pr 15.03.2021 av 9 direktører. Administrerende direktør, direktør for økonomi og finans, direktør for innovasjon og forretningsstøtte, direktør for HR og kommunikasjon, direktør for kalkulasjon, direktør for digitalisering og IT, direktør for drift og vedlikehold, direktør for anlegg og spesialproduksjon, samt direktør for elektro. Det er 5 kvinner og 4 menn i ledergruppen.

BÆREKRAFT OG SAMFUNNSANSVAR

Som et ledende bærekraftig infrastrukturselskap skal ansvarlighet ligge til grunn for all drift, rapportering og verdiskaping i Mesta. Mestas samfunnsoppdrag er å få folk trygt fram. Oppdraget gir motivasjon for alle ansatte i Mesta, og skal løses på en måte som er trygg for ansatte og partnere som utfører arbeidet, effektiv for kundene, gir avkastning til eierne og sikrer trygg og åpen infrastruktur til innbyggerne i hele Norge.

Selskapets interessenter har bærekraft høyt på agendaen. Over tid har forventningene til hvordan verdier skapes blitt endret både fra kunder, eiere, ansatte og samfunnet øvrig. Fra Mestas kunder kommer forventningene bl.a. tydelig til syne gjennom større vektlegging av kvalitets- og miljøkrav i utlyste anbud. Selskapets eiere har tydelig kommunisert sine forventninger til transparent bærekraftig verdiskaping gjennom Stortingsmelding 8 (2019-2020). I arbeidsmarkedet og hos Mestas ansatte – spesielt blant yn-

Selskapets interessenter har bærekraft høyt på agendaen. Over tid har forventningene til hvordan verdier skapes blitt endret både fra kunder, eiere, ansatte og samfunnet øvrig.



gre – ser vi at en bærekraftig profil, ikke minst knyttet til det grønne og forventninger til seriøst arbeidsliv, i økende grad er avgjørende for valg av arbeidsplass. Ansatte ønsker å utgjøre en positiv forskjell i samfunnet. Trenden gjenspeiler utviklingstrekk som treffer hele samfunnet, og ønskes aktivt velkommen av Mesta.

Selskapets strategi tydeliggjør at bærekraft er forankret i styret og ledelsen i Mesta. Det skal jobbes integrert med ansvarlig drift og utvikling innenfor alle fagområder i Mesta, det være seg innenfor innkjøps-, maskin-, HMS- eller produksjonsprosesser. Mesta ser på digitalisering som et sentralt virkemiddel i arbeidet. I 2021 vil selskapet gjennomføre en oppdatert Vesentlighetsanalyse, som vil gi god innsikt og bidra til å definere videre arbeid.

Mestas verdigrunnlag – fokus, endringsvilje, helhetsansvar og ærlighet – legger føringer for bærekraftarbeidet og hvordan ansatte i selskapet skal opptre både internt og eksternt.

Høsten 2020 ble Bærekraftforum etablert. Hensikten er at representanter for forretningsområder og stab identifiserer muligheter og tiltak, deler erfaringer, samt utvikler kompetanse på tema innenfor bærekraftområdene. Mesta deltar også i flere eksterne bransjefora for å bidra til en bærekraftig utvikling av næringen.

Mestas verdigrunnlag – fokus, endringsvilje, helhetsansvar og ærlighet – legger føringer for bærekraftarbeidet og hvordan ansatte i selskapet skal opptre både internt og eksternt.

I den nye selskapsstrategien valgte Mesta å prioritere tre av FNs bærekraftsmål hvor selskapet kan gi et vesentlig positivt bidrag: Innovasjon og infrastruktur, Stoppe klimaendringene og Likestilling mellom kjønnene.

Mesta ser områdene som tett knyttet sammen. Eksempelvis har Mesta som Norges største infrastrukturetselskap et ansvar for å sikre trygg og solid infrastruktur i tråd med kunders, miljøets, samfunnets og trafikanters behov. En bærekraftig virksomhet med fokus på å redusere klimaavtrykk vil kunne tiltrekke et større mangfold av kjønn og bakgrunn, samt sikre økt lojalitet blant ansatte.

Innovasjon og digitalisering er sentrale virkemidler for bærekraftig utvikling og bærekraft er integrert i valg av nye løsninger for forretningen.

Digitalisering og innovasjon

Selskapets IT-strategi ble besluttet høsten 2020. Denne ble utarbeidet i parallell med forretningsstrategien, og sammen utgjør de selskapets digitaliseringsstrategi.

Utviklingsarbeidet er blitt satt i system i 2020, og mer smidige metoder er blitt tatt i bruk for å sikre lavere risiko og raskere framdrift i arbeidene.

Selskapet utviklet i 2020 en virksom digital skybasert dataplattform. Arbeide med å systematisere og anvende data for bedre styring og kvalitet i kalkulasjon og produksjon har gitt resultater, og vil fortsette i 2021.

Innovasjonsarbeidet i selskapet fokuserer både på kontinuerlig forbedring av dagens arbeidsprosesser og systemer, og på anvende teknologi på en måte som endrer selskapets arbeidsprosesser.

Alle ansatte sine erfaringer og ideer er viktig i forbedringsarbeidet. I 2020 har selskapet økt oppmerksomheten og forbedret systemet som gjør at flere forbedringsforslag blir registrert, behandlet og implementert.

I samarbeid med det svenske programvareselskapet Klimator, satte Mesta i 2020 i gang testpiloter i sju driftskontrakter, med formål om å optimalisere bruk av salt og strømidler. Målet er å verifisere om løsningen kan gi vesentlige miljø- og kostnadsgevinster i form av reduksjon av saltforbruk, dokumentasjon og styring.

I 2020 inngikk også selskapet en avtale med Cognia, om bruk av flåtestyringsystemet Linx. Høsten 2020 tok

enkelte kontrakter systemet i bruk for å dokumentere CO₂-utslipp. I løpet av 2021 vil løsningen implementeres i hele selskapet. Målet er å bruke innsikten til å optimalisere selskapets maskinutnyttelse, få lavere CO₂-utslipp (i form av redusert tomgangskjøring og bedre kjørestil), redusere kostnader (bl.a. til drivstoff) og få en mer automatisert oppfølging av lovpålagte årlige maskinkontroller og kjøre-hviletidsbestemmelser.

Arbeidet med innovasjon og digitalisering vil fortsette for fullt i 2021.

Klima og ytre miljø

Som infrastrukturetselskap har Mesta aktiviteter som bidrar til miljøbelastninger både lokalt og globalt. Mestas målsetning er å redusere virksomhetens miljøpåvirkning så mye som mulig. Utslipp fra produksjon, inkludert stoffer som kan innebære miljøskader, er innenfor de kravene myndighetene stiller.

Mesta rapporterer på klima og miljø i henhold til den globale standarden Green House Protocol, scope 1-2 og 3. Energi- og klimaregnskapet for 2020 viser totale utslipp på 21 118,7 tCO₂e, en reduksjon på 1 % fra 2019. Se spesifikasjon i vedlagt klimaregnskap.

Utslipp fra kjøretøy og anleggsmaskiner står for 87,9 % av Mesta sine totale utslipp i 2020. Økt aktivitet

og omsetning i Mesta, i tillegg til mer omfattende rapportering av fossilt drivstoff, har resultert i en økning i drivstoffbruket (11,8 %). Utslippene har likevel bare økt med 3 % grunnet et krav til økt innblanding av biodiesel og dermed lavere utslippsfaktor for diesel.

Avfall representerte 8,1 % av de totale utslippene i 2020, og viste en nedgang på 23 %. Mesta har et mål om å kildesortere minimum 80 % av eget produsert avfall. Sorteringsgraden i 2020 var på 59 %, en forbedring på 8 % fra 2019. Avfallsmengder er i stor grad knyttet opp mot enkeltprosjekter og gir ikke nødvendigvis et helt korrekt bilde fra år til år. Rapportering over tid viser likevel en positiv trend. Mesta jobber kontinuerlig med forbedringer på avfallssortering og øker innsatsen fra 2021. Tiltak for 2021 er forbedring av rapporteringssystem, gjennomgang av rutiner, kommunikasjon og opplæring, samt tett samarbeid med leverandører.

Elektrisitetsforbruk og færre tjenestereiser bidro til mindre utslipp i 2020.

De totale utslippstallene i 2020 er ikke helt sammenlignbare med 2019. Årsaken er at selskapet i 2020 satte søkelys på rapportering og inkluderte flere kilder til utslipp i rapporteringen. Mesta vil i 1. halvår 2021 jobbe systematisk med innhenting, analyse og sammenstilling av miljødata. Slik skal oppfølging av målene frem mot 2030 bli nøyaktige, sammenlignbare og lettere tilgjengelig.

Modernisering og utskiftning av maskinparken er et viktig tiltak for å redusere utslipp fra drivstoff og tomgangskjøring. Dette arbeidet er pågående. Mesta kjøper utelukkende maskiner med redusert drivstofforbruk i forhold til tidligere generasjoner maskiner (steg IV og Euro-6). Flåtestyringssystemet Linx implementeres i løpet av H1 2021 og vil bidra til bedre oversikt over maskinparken og redusere drivstofforbruk og tomgangskjøring. Fra 2021 er utskiftning og innkjøp av elektriske varebiler en egen KPI for ledere.

Klima og miljømål for 2021-2030

Fra 2021-2030 har Mesta satt konkrete mål for å redusere klimafotavtrykk og miljøpåvirkning. Innen 2030 skal selskapet redusere CO₂-utslipp med 50 %, redusere avfall med 20 % (baseline 2019 for begge mål) redusere avfall med 20 % og jobbe for 90 % materialgjenvinning av avfallet. Innen 2025 skal 50 % av innkjøpte varebiler være elektriske, og tomgangskjøring skal reduseres med 25 % (måles fra 2021 med flåtestyringssystemet Linx). I 2021 skal 15 % av nyinnkjøpte varebiler være elektriske.

Likestilling og diskriminering

Mesta har som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kvinner og menn. Det skal ikke forekomme forskjellsbehandling grunnet kjønn i saker som for eksempel lønn, avansement, rekruttering med mer.

	Antall kvinner		Antall menn		Total for Mesta
Nivå 1: Ledergruppen	5	(56 %)	4	(44 %)	9
Nivå 2: Prosjektleder/stabsledere	13	(33 %)	26	(67 %)	39
Nivå 3: Linjeledere	39	(18 %)	177	(82 %)	216
Nivå 4: Arbeidere	99	(7 %)	1238	(93 %)	1337
Total for Mesta	156	(10 %)	1445	(90 %)	1601

Mesta har i dag en kvinneandel på 10 %. Dette fordeles seg ujevnt ved at det er flere kvinner i leder- og funksjonærstillinger enn i gruppen av arbeidere. For arbeidergruppen isolert sett er andelen 4 %. Tilgangen på kvinnelig arbeidskraft i bransjen er begrenset, dette viser seg særlig innenfor forretningsområde Elektro.

I 2020 utviklet Mesta en mangfoldstrategi for å jobbe strategisk med mangfold og likestilling.

Oversikten ovenfor viser kjønnsbalanse fordelt på følgende vis: Nivå 1 er ledergruppen i selskapet, nivå 2 er neste ledernivå som utgjør prosjektjefer og stabsledere som rapporterer til ledergruppen. Nivå 3 er linjeledere under nivå 2 og utgjør prosjekt- og

anleggsledere, samt enkelte stabsstillinger. Nivå 4 er neste ledd igjen som i hovedsak er arbeidergruppen og stillinger som rapporterer til linjeleder.

Arbeidet med likestilling og mangfold er integrert i Mesta sin drift og forretningsstrategi, og i selskapets bærekraftsarbeid. I 2020 utviklet Mesta en mangfoldstrategi for å jobbe strategisk med mangfold og likestilling. I 2020 hadde selskapet økt fokus på mobbing, trakassering og likestilling i medarbeiderundersøkelsen for å kartlegge status.

Arbeidet med likestilling og mangfold er forankret i Mesta sin overordnede strategi og både toppledelsen og styret er engasjert i arbeidet. Det er etablert et samarbeidsutvalg der arbeidet drives hovedsakelig av stabsområdene HR, organisasjon og bærekraft, i tett samarbeid med tillitsvalgte og verneombud.

Samarbeidsutvalget møtes fire ganger i året for å jobbe med tiltak for å fremme likestilling i Mesta. Fem personalpolitiske områder er styrende for arbeidet:

- 1) Rekruttering
- 2) Forfremmelse og utviklingsmuligheter
- 3) Tilrettelegging for mangfold og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv
- 4) Lønn og arbeidsforhold
- 5) Arbeidsmiljø, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Aktivitets- og redegjørelsesplikten er en plikt for alle arbeidsgivere til å jobbe aktivt med likestilling og ikke-diskriminering. Aktivitetsplikten er både en lov og en metodisk tilnærming i fire steg.

Mesta redegjør for aktivitets- og redegjørelsesplikten i egen rapport som vedlegg til styrets beretning.

Del 1 i rapporten beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Mesta. Lønnskartlegging skal gjøres annethvert år, og vil tre i kraft for regnskapsåret 2021. I del 2 redegjør Mesta for hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten. Det blir beskrevet hva som er gjort for å kartlegge risiko for diskriminering og hindre for likestilling på diskrimineringsgrunnlagene innenfor følgende områder: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utvikling og opplæring, tilrettelegging og kombinasjon av arbeid og familieliv.

Etiske retningslinjer og ansattforhold

Mesta har etiske retningslinjer som uttrykker selskapets holdninger i møte med kunder, leverandører, kollegaer og øvrige omgivelser. Brudd på de etiske retningslinjene i selskapet kan få konsekvenser for ansettelsesforholdet. Alle ansatte har varslingsplikt om kritikkverdige forhold og selskapet har rutiner for ansatte som ønsker å varsle om kritikkverdige forhold. I utgangspunktet skal det varsles internt, men det er også etablert en ekstern varslingsordning. I 2020 ble det behandlet 2 varslingssaker gjennom ordningen.

I Mesta går hensynet til liv, helse og sikkerhet foran alle andre hensyn. For oss handler HMS-kultur om langsiktig og målrettet arbeid. Mesta har nullvisjon når det gjelder personskader.

Mesta tar et aktivt samfunnsansvar i hele leverandørkjeden ved at selskapet ved valg av leverandør vurderer både sosiale og miljømessige standarder i tillegg til andre faktorer. Dette tydeliggjøres ytterligere gjennom at Mesta har integrert etiske retningslinjer for innkjøp i standardvilkårene for varekjøp. I innkjøpsavtaler for utenlandsk handel, har Mesta fokus på etisk handel. Selskapet følger internasjonale lover, traktater og konvensjoner som omhandler sosialt

ansvar, herunder ILOs deklarasjon om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeid og FNs menneskerettighetskonvensjon.

Arbeidsmiljø og sikkerhet (HMS)

All produksjonsvirksomhet i Mesta medfører faremomenter. Mye av arbeidet foregår på eller langs trafikkerte veier, i høyden, i fjell eller under vann. I Mesta går hensynet til liv, helse og sikkerhet foran alle andre hensyn. For oss handler HMS-kultur om langsiktig og målrettet arbeid. Mesta har nullvisjon når det gjelder personskader.

Mesta AS har ikke hatt alvorlige ulykker i 2020. Totalt har det vært 7 personskader (9) som har ført til fravær i bedriften. Det arbeides aktivt med tiltak for å få ned antall skader som fører til fravær. Alle skader som medfører fravær granskes av øverste ledelse og det utarbeides en granskningsrapport som brukes for erfaringsoverføring og læring.

25. februar 2021 ble Mesta rammet av en arbeidsulykke hvor en ansatt ble tatt av snøskred. Den ansatte omkom senere som følge av skadene han ble påført i ulykken. Hendelsen gjennomgår politietterforskning og intern granskning.

Sykefraværet i 2020 utgjorde 6,1 % (5,3 %) av total arbeidstid. Sykefraværet utgjør 22 025 dager (17 672).

Selskapet arbeider aktivt med å få sykemeldte i aktivt arbeid gjennom etablert IA-avtale.

Arbeidsmiljøet betraktes generelt som godt, og det iverksettes løpende tiltak for ytterligere forbedringer der det er nødvendig.

Arbeidsmiljøutvalgene har avholdt kvartalsvise møter i 2020, og det er utarbeidet egne rapporter fra disse. En rekke saker er blitt behandlet i utvalgene, og løsninger er forelagt de berørte. Sikkerhetsuka 2020 ble en suksess og bruk av dataspill for økt læringseffekt og interesse har skapt bedre resultater. Samarbeidet med de ansattes organisasjoner har vært konstruktivt og bidratt positivt til driften. Selskapet har en aktiv HMS-politikk som er en integrert del av den daglige driften.

Tiltak for HMS er

- Obligatorisk sikkerhetsopplæring før oppdragsstart
- Årlig sikkerhetsuke for ansatte og underleverandører
- Månedlige forebyggende HMS-kampanjer
- Intern erfaringsdeling på alle alvorlige hendelser og hendelser med stort tapspotensial. Mer informasjon om arbeidet med bærekraft og samfunnsansvar kan finnes på Mestas nettsider

AKSJEEIERFORHOLD

Samtlige aksjer i Mesta AS eies av Nærings- og fiskeri-departementet.

REDEGJØRELSE OM FORETAKSSTYRING

Mesta har implementert relevante deler av norsk anbefaling for eierstyring og selskapsledelse. Det vises til egen erklæring i årsrapporten om eierstyring og selskapsledelse som eget vedlegg til styrets årsberetning. Som heleid selskap av Nærings- og fiskeridepartementet, følger Mesta Statens prinsipper for godt eierskap. Styrets arbeid er basert på samme verdigrunnlag og etiske retningslinjer som Mesta har definert for selskapet. Styret hadde i 2020 13 (7) møter. Det er ikke utbetalt noen form for kompensasjon til styrets medlemmer utover styrehonorar og honorar for møter i revisjonsutvalget og kompensasjonsutvalget. Det har i 2020 vært avholdt 4 (6) møter i revisjonsutvalget med fokus på gjennomgang av økonomisk rapportering og kontroll. Ekstern valgt revisor har anledning til å delta i alle møtene i revisjonsutvalget og kalles inn og deltar på møtene som omhandler revisjon, regnskap og prinsipp- valg og anvendelse. Det har i 2020 vært avholdt 1 (3) møte i kompensasjonsutvalget. Utvalget behandler lønn og godtgjørelser til administrerende direktør og ledende ansatte i Mesta.

Styret foretar årlig en evaluering av eget arbeid.

FREMTIDIG UTVIKLING

Mesta oppnådde et tilfredsstillende driftsresultat i 2020.

Prosesen med å etablere Ett Mesta der felles mål, felles strategi, felles verdisett og integrerte prosesser vil bidra til å sikre bærekraftig lønnsomhet for selskapet. Pågående målrettet innsats skal bidra til økt resultat og konkurransekraft gjennom bedre styring og kontroll, forbedring og effektivisering.

Markedsutsiktene knyttet til offentlige investeringer i infrastruktur de kommende årene er konkretisert i Nasjonal Transportplan (NTP). NTP for 2018-2029 foreslår økte bevilgninger til drift og vedlikehold av det statlige veinettet, samt vekst i investeringene til nye veiprojekter og jernbane. I tillegg har regjeringen fortsatt fokus på å videre redusere vedlikeholdsetterslepet, oppgradering av tunneler, rassikring og veirekkverk.

Med utgangspunkt i NTP er det positive markedsutsikter innenfor alle Mesta sine tre forretningsområder: drift og vedlikehold, elektro, anlegg og spesialproduksjon.

Mesta er godt posisjonert i markedet og har i dag en tilfredsstillende ordresreserve, og Mesta forventer en positiv fremtidig utvikling.

HENDELSER ETTER BALANSEDAGEN

Det har etter balansedagen ikke inntruffet andre hendelser som ville hatt vesentlig effekt på det avlagte regnskapet.

RESULTATDISPONERING

Styret foreslår følgende disponering av årsresultatet i Mesta AS:

Annen egenkapital	119 mill.
Utbytte	30 mill.
Totalt disponert	149 mill.

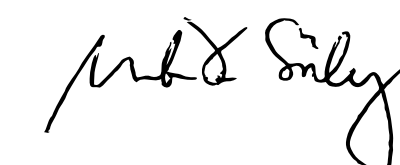
Lysaker, 15. mars 2021



John Nyheim
Styreleder



Janicke Westlie Driveklepp
Styremedlem



Morten Karlsen Sørby
Styremedlem



Anne Marit Panengstuen
Styremedlem



Catharina Elisabeth Hellerud
Styremedlem



Sigurd Storøy
Styremedlem



Jan Erik Haldorsen
Styremedlem



Geir Krokå
Styremedlem



Marianne Bergmann Røren
Daglig leder

Mesta skal skape verdier på en ansvarlig og bærekraftig måte. Vi har satt konkrete mål for å **redusere** vårt klimaavtrykk, for likestilling og mangfold og for innovasjon og infrastruktur.



mesta

mesta.no

DR 8409



TYSSE

TYSSE

JA 8512



Arbeidsgivers aktivitet og redegjørelsesplikt

Aktivitets- og redegjørelsesplikten er en plikt for alle arbeidsgivere til å jobbe aktivt med likestilling og ikke-diskriminering. Aktivitetsplikten er både en lov og en metodisk tilnærming i fire steg.

Del 1 beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Mesta. Lønnskartlegging skal gjøres annethvert år, og vil tre i kraft for regnskapsåret 2021. I del to redegjør Mesta for hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten. Det blir beskrevet hva som er gjort for å kartlegge risiko for diskriminering og hindre for likestilling på diskrimineringsgrunnlagene innenfor følgende områder: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utvikling og opplæring, tilrettelegging og kombinasjon av arbeid og familieliv.

DEL 1: TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

Mesta har i dag en kvinneandel på 10%. Dette fordeles seg ujevnt ved at det er flere kvinner i leder- og funksjonærstillinger enn i gruppen av arbeidere. For arbeidergruppen isolert sett er andelen 4 %. Tilgangen på kvinnelig arbeidskraft i bransjen er begrenset, dette viser seg særlig innenfor arbeidergruppen.

I oversikten vist i tabellen nedenfor er nivåene fordelt på følgende vis: Nivå 1 er ledergruppen i selskapet,

nivå 2 er neste ledernivå som utgjør prosjektsjefer og stabsledere som rapporterer til ledergruppen. Nivå 3 er linjeledere under nivå 2 og utgjør prosjekt- og anleggsledere, samt enkelte stabsstillinger. Nivå 4 er neste ledd igjen som i hovedsak er arbeidergruppen og stillinger som rapporterer til linjeleder.

Tilstand for kjønnslikestilling

	Kjønnsbalanse	
	Antall kvinner	Antall menn
Total	156	1445
Nivå 1 Ledergruppen	5	4
Nivå 2 Prosjektsjef/stabsledere	13	26
Nivå 3 Linjeledere	39	177
Nivå 4 Arbeidere	99	1238

Oversikt over midlertidig ansatte, deltid og permisjoner

Når det gjelder midlertidig ansatte så er de aller fleste stillinger i denne kategorien sesongansatte i forbindelse med økt behov for arbeidskraft i

vinterdriften. Det er også tilkallingsvikarer med bakgrunn i at det er ujevnt behov for ressurser, dette gjelder hele året.

For deltidsstillinger er disse tilpasset et redusert behov for full stilling, eller tilpasset etter ønske og behov fra arbeidstaker.

Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid	
Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
14/0,9 %	136/8,5 %	38	13	17/1 %	33/ 2 %

DEL 2: ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

Arbeidet med likestilling og mangfold er integrert i Mesta sin drift og forretningsstrategi, og er en integrert del av selskapets overordnede bærekraftsarbeid. I 2020 utviklet Mesta en mangfoldstrategi for å jobbe strategisk med mangfold og likestilling. I 2020 hadde selskapet økt fokus på mobbing, trakassering og likestilling i medarbeiderundersøkelsen for å kartlegge status.

Likestilling handler om kjønns mangfold, men også om å sikre alle ansatte like rettigheter og muligheter uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion. Likestilling og mangfold er inkludert i etiske retningslinjer og Mesta ønsker å vise respekt for enkeltmennesket og arbeide aktivt for et godt arbeidsmiljø preget av likeverd og mangfold. Selskapet aksepterer ingen form for diskriminering av egne ansatte eller andre som er tilknyttet virksomheten.

Mesta er en stor aktør innenfor bygg og anleggsbransjen, som er en svært mannsdominert bransje. Ifølge tall fra Entreprenørforeningen – Bygg og Anlegg (EBA) utgjør kvinner bare 8 % av arbeidsstokken i bransjen. Blant arbeidere er andelen 2 %. Blant ledere og funksjonærer er andelen 6 %. Mesta har en kvinneandel på 10 %, og har i flere år jobbet aktivt for å øke andelen. Av tiltak i perioden 2013–2018

kan kvinnenettverk, dilemmatrening, rekrutteringskampanje målrettet mot kvinner og sponsorsamarbeid med kvinnelandslaget til snowboardforbundet nevnes. I sum ser ikke tiltakene ut til å ha hatt stor effekt på kjønnsbalansen i selskapet.

For bransjen har det vært noen uheldige saker i mediebildet i løpet av 2020 som går på kvinner som er blitt trakassert. Risikoen er at kvinner ikke ønsker å søke seg til bransjen. Mesta bidrar på flere områder for å gjøre bransjen mer attraktiv for en større del av befolkning. Virkemidler som kan nevnes er aktiv bruk av rollemodeller i sosiale medier, endret språk i stillingsannonser og blind rekruttering, økt fokus på inntak av lærlinger og traineer, mer tilstedeværelse på utdanningsmesser og karrieredager og oppfordring til ansatte om å legge igjen en likestillingsanmeldelse i Equality check. Equality check er en plattform der ansatte kan legge igjen anonyme anmeldelser om like muligheter, arbeidsplasskultur, balanse mellom arbeid og liv, ledelsens forpliktelse til mangfold og mer. Mesta har så langt fått over 80 anmeldelser.

I 2019 tok Mesta initiativ til å starte et bransjesamarbeid med andre store aktører innen bygg- og anleggsbransjen. Målet var å bidra til positiv holdningsendring og til å gjøre bransjen mer attraktiv for kvinner. Nettverket Diversitas ble etablert, og består av totalt 12 selskaper innen bygg- og anleggsbransjen. Diversitas

har hatt aktiviteter gjennom 2020 (digitale arrangementer og kommunikasjon), der Mesta har vært ansvarlig for et av arrangementene. Mesta har to ansattrepresentanter i styret i Diversitas. Mestas administrerende direktør er medlem av Advisory Board.

Samarbeid

Arbeidet med likestilling og mangfold er forankret i Mesta sin overordnede strategi og både toppledelsen og styret er engasjert i arbeidet. Arbeidet drives hovedsakelig av et samarbeidsutvalg som består av stabsområdene HR, organisasjon og bærekraft, i tett samarbeid med tillitsvalgte og verneombud.

Dette gir seg utslag i at flere miljøer er involvert i det løpende arbeidet:

- *Samarbeidsutvalget* møtes fire ganger i året for å jobbe strategisk og operativt med tiltak for å fremme likestilling i Mesta. Fem personalpolitiske områder er styrende for arbeidet: 1) rekruttering 2) forfremmelse og utviklingsmuligheter 3) tilrettelegging for mangfold og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv 4) lønn og arbeidsforhold 5) arbeidsmiljø, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.
- *Bærekraftforum*, hvor representanter fra både forretnings- og stabsmiljøer deltar. Her er mangfold og likestilling inkludert som en del av selskapets brede bærekrafts agenda.

- *Ledelsen* i Mesta involveres ved saker som omhandler diskriminering og trakassering. Dette gjenspeiles i interne rutiner for varslingsordningen i selskapet.
- *AMU* involveres i arbeidet knyttet til likestilling og ikke-diskriminering.

Varslingsordning

I Mesta er det et uttalt ønske at ansatte skal si ifra dersom de blir kjent med kritikkverdige forhold i virksomheten. Selskapet reviderte i 2020 varslingsrutinene, og inngikk samarbeid med ny ekstern leverandør: BDO AS. Varslingsrutinene gjelder for alle ansatte i Mesta, styremedlemmer og innleide.

Informasjon om oppdaterte varslingsrutiner ble høsten 2020 kommunisert gjennom selskapets intranett (Workplace), i selskapets Personal- og lederhåndbok og på leder- og avdelingsmøter. Varsel kan gå til nærmeste leder, leders leder, tillitsvalgte, verneombud, BHT, HR – eller til ekstern partner. Spørsmål om kjennskap til selskapets varslingsrutiner er også lagt inn i mal for medarbeidersamtaler, samt som spørsmål i den årlige medarbeiderundersøkelsen.

Administrerende direktør har godkjent varslingsrutinen og utpekt HR som ansvarlig for å forvalte ordningen. Selskapets HR-avdeling vurderes som kompetent til å forvalte rutinen på en forsvarlig måte.

**PRIORITERTE OMRÅDER,
RISIKO OG TILTAK FOR 2020**

I 2020 har selskapet særlig satt søkelys på mobbing, trakassering og likestilling. 1463 svarte på medarbeiderundersøkelsen i 2020, og 1279 svarte på spørsmål om mobbing og trakassering. 6 % av respondentene svarte at de opplevde å ha blitt mobbet eller trakassert det siste året. Resultatene var nedslående, og er blitt tatt på høyeste alvor av selskapets ledelse. Undersøkelsen viste at årsakene til mobbing og trakassering var primært knyttet til «personlig kjemi», «faglig jobbrelaterte spørsmål» og «varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen» (gjengjeldelse). Svært få ansatte svarte at mobbing og trakassering skyldes religion/livssyn, seksuell legning eller orientering, etnisitet, alder og funksjonsnedsettelse.

I etterkant av undersøkelsen har øverste ledelse vært svært tydelig i kommunikasjonen om tema mobbing og trakassering. Alle ledere i selskapet har fått en opplæring i hvordan presentere resultatene knyttet til mobbing og trakassering i egne enheter. Tiltaksplaner er iverksatt. Selskapet har også synliggjort ekstern varslingskanal og oppfordret til økt bruk av tillitsvalgte, verneombud, HR og bedriftshelsetjenesten i saker knyttet til mobbing og trakassering.

Tabellen til høyre er redegjørelsen for hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten i 2020, inkludert tiltak og handlingsplan.

Personalområde	Risiko	Beskrivelse av tiltak	
1.0 Rekruttering	Lav lederkompetanse innenfor rekruttering: Det er avdekket at det forekommer diskriminering og ubevisste fordommer i noen av selskapets rekrutteringsprosesser.	Obligatorisk opplæring av ledere i rekruttering er iverksatt, og ledere er invitert til opplæring i mangfold og ubevisste fordommer som er en workshop som skal gjennomføres Q1 2021.	Ansvar: Leder rekruttering Status: Påbegynt. Evaluering av tiltak: 2021
	Ubevisste fordommer i screening av kandidater. Diskriminering basert på alder, etnisitet og kjønn.	Alle stillinger utlyses på eksterne karrieresider. Interne kandidater har alltid fortrinnsrett. I alle annonser er følgende tekst oppgitt «Vi i Mesta er opptatt av mangfold, likestilling og inkludering, og har et arbeidsmiljø der alle skal oppleve at de har like muligheter og føle seg ivaretatt. Kvalifiserte kandidater uansett alder, kjønn, seksuell legning, funksjonsevne, etnisk bakgrunn og arbeids- og livserfaring oppfordres til å søke jobb hos oss.» Objektiv rekruttering: Det brukes ikke søknadsbrev i rekrutteringer, kun relevante spørsmål. Slik begrenses innhenting av informasjon som ikke er relevant for stillingen. Ved screening av søkere vurderes kandidatens CV og besvarte spørsmål opp mot kompetansekravene som er stilt i stillingsannonsen. I utlysninger etterstrebes å begrense antall krav til søkere. Må-krav kommer frem tydelig. Rekrutteringsverktøyet har en «anonym modus», hvor kandidatens bilde og navn sensureres.	Ansvar: Leder rekruttering Status: Påbegynt Evaluering av tiltak: Gode tilbakemeldinger fra både jobbsøkere og ledere i Mesta på ny rekrutteringsløsning og tiltak som er iverksatt. Kandidater opplever det som positivt at Mesta har blind rekruttering som et verktøy for å ikke-diskriminere kandidater.
	Norskkrav er et hinder for en mangfoldig arbeidsplass, særlig for utenlandske jobbsøkere. Risiko ved å ha utenlandske arbeidstakere som ikke forstår norsk kan potensielt være en fare for HMS.	Det kreves gode norskkunnskaper, spesielt innenfor leder- og funksjonærstillinger. Dette er begrunnet i at alle kontrakter er på norsk, byggherrens krav og et HMS-krav. For å ikke ekskludere fremmedspråklige, skal det i 2021 vurderes hvilket norsknivå som er nødvendig, og hvorvidt dette også skal gjelde på fagarbeiderstillinger. Et tiltak som er testet er norskkurs til relevante kandidater som Mesta dekker.	Ansvar: Nærmeste leder Status: Påbegynt Evaluering av tiltak: Selskapet har tilbudt norskkurs til ansatte – varierende effekt.

Personalområde	Risiko	Beskrivelse av tiltak	
	Bransjeproblem knyttet til antall kvinnelige søkere. Tall fra SSB okt. 2020 viser at etter endt utdanning er det kun 5 % kvinner som har gått bygg og anleggsteknikk og 5 % på elektro og datateknologifag som søker lærlingeplass.	<p>For å tiltrekke mer varierte kandidater har Mesta i rekrutteringsprosessen endret innholdet i stillingsannonser for hele virksomheten. Selskapet er blitt mer bevisste på ord og bildebruk. Selskapet skal i 2021 ha et økt fokus på rollemodeller som skal presenteres i sosiale medier for å tiltrekke flere kandidater.</p> <p>Mesta er stifter av Diversitas og bidrar gjennom dette arbeidet til å øke attraktiviteten til bransjen og til å skape en holdningsendring i og for bransjen.</p>	<p>Ansvar: Leder rekruttering Status: Gjennomført Evaluering av tiltak: Det er en utfordring for hele bransjen å tiltrekke seg mangfold. Selskapet jobber jobber strukturert og langsiktig med endring. Målet for 2021 er at minimum 15 prosent av alle nyansattelser er kvinner. Selskapet er initiativtaker og stifter av Diversitas og mener dette også er et viktig arbeid på vegne av bransjen til å øke tilfanget av kandidater.</p>
1.1 Jobbintervjuet	Diskriminering i jobbintervjuet	<p>For spesialiserte stillinger utvikles det alltid en intervjuguide, hvor alle kandidater får samme spørsmål på første- og andregangsintervju. For generelle stillinger vil det bli utarbeidet intervjuguider i løpet av andre kvartal 2021.</p> <p>Det diskuteres ikke graviditet, familieplanlegging eller andre private forhold som ikke er relevant. Spørsmål som «Hva er dine sterke og svake sider» blir ikke stilt, da de bidrar til å innhente informasjon som ikke er relevant for ansettelsen. Helseopplysninger kan kun innhentes hvis det har betydning for å utføre arbeidsoppgavene.</p>	<p>Ansvar: Leder rekruttering Status: Pågående arbeid Evaluering av tiltak: Intervjumaler er gjennomgått og kvalitetssikret at det ikke er spørsmål som ikke skal stilles.</p>
2.0 Lønns- og arbeidsvilkår	Usikkerhet knyttet til arbeidstøy og toalett og garderobefasiliteter.	I forbindelse med tariffoppgjøret kom det inn i tariffavtalene utvidede krav om garderobefasiliteter for kvinner. Dette blir også omfattet av selskapets tariffavtaler.	<p>Ansvar: ledelsen Status: pågående arbeid Evaluering av tiltak: Dette er et viktig tiltak. Samtidig kan vi ikke si at vi oppfyller kravene knyttet til at alle kvinner skal ha garderobefasiliteter. I 2021 skal det sendes ut en spørreundersøkelse til alle kvinner i selskapet for å innhente mer data på dette.</p>

Personalområde	Risiko	Beskrivelse av tiltak	
	Lønnsdiskriminering	I forbindelse med lønnsoppgjøret tas en ekstra gjennomgang i forhold til uønskede skjevheter på lønsplassering, særlig med fokus på ubalanse mellom kjønn. Mesta har en lønnspolicy som dekker rutiner og rammeverk. Denne skal revideres for 2021. Mesta har rutine for lønnsopprykk for ansatte i foreldrepermisjon eller permisjon til behandling. Selskapet vil presentere lønnskartlegging for 2021 i neste årsrapport for å dokumentere lønnsdata.	Ansvar: HR Status: Kontinuerlig arbeid for å sikre at det ikke foregår lønnsdiskriminering. Evaluering av tiltak: Mesta gikk igjennom alle lønnsopprykk i høst for å påse at det ikke forekom noen form for diskriminering. Gjennom en kontinuerlig bevissthet innenfor dette området mener vi at vi bidrar til å ikke-diskriminere og til å påse at det ikke skal være lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.
2.1 Gravitetet/ foreldrepermisjon	Manglende oppfølging i forkant, under og etter foreldrepermisjon. Ingen måling om ansatte mister arbeidsoppgaver. Usikkerhet knyttet til hvordan tilrettelegging skjer for gravide.	Selskapet skal i 2021 sikre bedre rutiner for oppfølging av gravide og ansatte i foreldrepermisjon for å sikre at de kommer tilbake til riktig ansvar og lønn. Gravide som er i stillinger som krever tyngre arbeid der det er en risiko for helse, skal nærmeste leder undersøke behov for tilrettelegging slik at den gravide kan stå i arbeid lengst mulig.	Ansvar: HR Status: Ikke påbegynt Evaluering av tiltak: Viktig tiltak for å sikre ikke-diskriminering. Ansvar: Nærmeste leder Status: Ikke påbegynt Evaluering av tiltak: Viktig tiltak for å sikre at selskapet tilrettelegger arbeid for gravide.
2.2 Arbeidsforhold	Mange ansatte i Mesta gjør arbeid i farlige omgivelser, og i krevende forhold. Det er stor variasjon i farlige og mindre farlige oppgaver.	Mesta har et sterkt fokus på HMS, og sikkerhet først er et av våre viktigste strategiske kamper. Alle ansatte blir ivaretatt i retningslinjene. Mesta har behandlingsforsikring der ansatte kan få bistand for generelle helserelaterte utfordringer knyttet til arbeid, og har egen bedriftshelsetjeneste.	Evaluering av tiltak: Ansatte er fornøyd med behandlingsforsikring. Mesta jobber hver dag med forebyggende tiltak og har et høyt fokus på sikkerhet for våre ansatte. Dette arbeidet er et kontinuerlig og viktig arbeid for Mesta som skal pågå til enhver tid. Ansvarlig: HMS og HR og linjen. Status: pågående arbeid
3.0 Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Mesta har i dag få konkrete tiltak og prosedyrer for å sikre likestilling i forfremmelse som kan medføre diskriminering og forskjellsbehandling.	Alle ansatte får informasjon om nye stillinger og stillinger i interne prosjekter. Dette legges ut gjennom rekrutteringsverktøyet TeamTailor. Alle kvalifiserte kandidater oppfordres til å søke på interne stillinger. Mesta har ikke utarbeidet tydelige kriterier direkte relatert til forfremmelse utover dette.	Ansvar: HR og organisasjon Status: Påbegynnes i 2021 Evaluering av tiltak: Vi erkjenner at vi har en jobb å gjøre ift forfremmelse og utviklingsmuligheter. Vi vil undersøke hva tilsvarende selskaper gjør for å få mer kompetanse, og sette det i system i løpet av 2021.
3.1 Mangfold i ledelse		Toppledelsen i Mesta har 50 % kjønnsbalanse, og består av ledere med ulik kompetansebakgrunn og erfaring for forskjellige bransjer. Mangfold gjenspeiles også i alder og geografi.	

Personalområde	Risiko	Beskrivelse av tiltak	
3.2 Muligheter i Mesta	Forskjellsbehandling kan forekomme da selskapet ikke har et strukturert opplegg for forfremmelse og utviklingsmuligheter.	<p>I Mesta skal alle ansatte behandles likt og det skal ikke forekomme forskjellsbehandling knyttet til forfremmelse og utviklingsmuligheter.</p> <p>Rutineoppgaver gjøres hovedsakelig av prosjektstøtte, administrativ medarbeider og prosjektingeniør i forretningsområdene. Dette er en del av stillingen.</p> <p>I Mesta får alle traineer hospitere på tvers av fagområder og lokasjoner. Mesta dekker kostnader i forbindelse med reise og økonomisk støtte til sekundær bolig. Hospitering er noe alle traineer skal gjøre som en del av traineeprogrammet, og her forekommer det ingen forskjellsbehandling.</p> <p>Det er ikke avdekket om det er ansatte i Mesta som har mye uformell kontakt med ledelsen. I 2020 ble det ikke avholdt julebord eller sommerfest grunnet korona.</p> <p>Alle med et spesifikt fagområde og en posisjon som krever samarbeid med andre aktører, medie- eller myndighetskontakt har mulighet til å representere Mesta utad.</p>	<p>Evaluering av tiltak: Vi sender ut en spørreundersøkelse i 2021 til alle kvinner for å avdekke om det er ansatte som opplever forskjellsbehandling knyttet til forfremmelse og utviklingsmuligheter. I dag har vi for lite tallgrunnlag til å si noe om dette forekommer</p> <p>Ansvarlig: HR</p> <p>Evaluering av tiltak: Viktig tiltak for karriereutvikling og for å bli kjent med Mesta. Skal vurdere om vi skal åpne opp for at andre roller kan hospitere i Mesta. Dette skal vi se på i 2021.</p> <p>Ansvarlig: HR, organisasjon og ledelsen.</p>
	Forskjellsbehandling og diskriminering i kompetanseutvikling.	<p>Mesta har elæringsportal som er tilgjengelig for alle ansatte. Der tilbys et stort utvalg av kurs. Mesta tilbyr videreutdanning til ansatte som søker om dette. Hvis utdanningen er relevant for vedkommende som har søkt (og for Mesta) dekker Mesta økonomisk støtte til utdanning. Da brukes bindingstid som et virkemiddel for å beholde den ansatte i selskapet. Videreutdanning skal til eksempel være teknisk fagskole eller bistand til å ta maskinførerbevis.</p> <p>Språk på kurs er norsk. Selskapet tilbyr på nåværende tidspunkt ikke arbeidsrelaterte norskkurs, men har gitt økonomisk støtte til ansatte som har gjennomført norskkurs eksternt.</p> <p>Selskapet tilbyr kurs for å sikre at ansatte henger med i den teknologiske utviklingen. På workplace har selskapet en stor kunnskapsdatabase som er tilgjengelig for alle ansatte. Der legges det kontinuerlig ut opplæringsforedrag innenfor aktuelle temaer. Det arbeides også med prosjektlederskolen som skal gi prosjektledere og anleggsledere i Mesta lik kompetanseutvikling. Arbeidet er under utvikling og ble påbegynt i 2020.</p> <p>Mesta skal i 2021 bytte elæringsportal for å profesjonalisere opplæring innenfor alle stillinger i selskapet. Kursporteføljen skal også gjennomgås og oppdateres.</p>	<p>Ansvarlig: HR</p> <p>Evaluering av tiltak: Viktig for kompetanse og karriereutvikling i selskapet. Språkopplæring skal vurderes i løpet av 2021, se handlingsplan.</p> <p>Status: pågående arbeid</p>

Personalområde	Risiko	Beskrivelse av tiltak	
4.0 Tilrettelegging for mangfold og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Arbeidstid er i dag en utfordring både blant fagarbeidere og ledelse da arbeidstiden er svært fastsatt og ikke alltid er tilrettelagt ift åpningstider i eks barnehage.	<p>Individuelle avtaler gjøres for å tilrettelegge arbeidstid i perioder av livet der det er behov for dette.</p> <p>I Mesta skal alle si ifra hvis de har behov for tilrettelegging. Ansatte kan si ifra til nærmeste leder, tillitsvalgt eller verneombud. I tillegg har vi en bedriftshelsetjeneste som ansatte oppfordres til å bruke ved behov.</p> <p>Alle ansatte har rett på velferdspermisjon, og ordninger knyttet til dette finnes i personalhåndboken.</p> <p>Mesta sender ut en spørreundersøkelse i 2021 for å avdekke status på likestilling i selskapet, og tilretteleggelse for familieliv. De som ber om tilretteleggelse knyttet til henting i barnehage får dette.</p>	<p>Ansvar: HR</p> <p>Evaluering av tiltak: Kontinuerlig arbeid der nærmeste leder er en sentral part. Prosjektlederskolen blir sentral i forhold til opplæring av ledere knyttet til arbeidstid, lov og avtaleverk.</p> <p>Status: arbeid pågår.</p>
	Manglende tiltak for tilrettelegging for syn, hørsel og bevegelse	Se tabell 2021.	
	Risiko forbundet med reising kan påvirke tilfang av kandidater.	Reising i Mesta er noe ansatte må regne med. Det er et mål at selskapet klarer å tilrettelegge rotasjoner slik at det går minst mulig utover familielivet. Ved arbeidsreiser har ansatte egne rom. På et riggkontor så kan det være at dette ikke finnes. Dette er noe som selskapet skal undersøke i 2021. Personell på reise ordner seg stort sett med mat selv, enten ved at de lager den selv, eller spiser på kafe/restaurant eller lignende.	
	Arbeidstøy og utstyr som ikke er tilpasset alle grupper ansatte	<p>Mesta har klær som er tilpasset gravide, og klær som passer ansatte i ulike former og fasonger. Det skal sendes ut en spørreundersøkelse i 2021 for å avdekke om det er noen ansatte som opplever at de ikke har arbeidstøy tilpasset sin fasong.</p> <p>Maskiner og kjøretøy kommer som en standard. Hvis det er behov for å tilpasse til enkeltpersoner samarbeider Mesta med NAV.</p> <p>Pulter finnes til de fleste. For ytterligere tiltak, se tabell for 2021.</p>	

Personalområde	Risiko	Beskrivelse av tiltak	
5.0 Arbeidsmiljø, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Skjellsord er en risiko og medarbeiderundersøkelsen fra 2020 viser at de fleste ansatte som opplever trakassering og mobbing opplever dette i form av vitsing og kommentarer.	For å forhindre og forebygge dette har Mesta temaer som mobbing og trakassering i lags- og avdelingsmøter og kommuniserer dette jevnlig Workplace. Det er også blitt gjennomført ekstra opplæring i kommunikasjon, hva som er ok og hva som ikke er ok. Årlig dilemmatrening.	Evaluering av tiltak: Mesta satte et ekstra fokus på dette i medarbeiderundersøkelsen for 2020 som ga verdifull innsikt. Dette er et arbeid som selskapet må jobbe kontinuerlig med. Se ytterligere tiltak for 2021.
	Alkohol på arbeidsplassen, og uklare linjer mellom jobb og privatliv.	Mesta skal være et trygt og rusfritt arbeidsmiljø. Selskapet har et eget AKAN-utvalg og arbeidet er et viktig tiltak for å forebygge rus og pengespill problemer på arbeidsplassen. Alkohol på arbeidsplassen skal ikke forekomme, og ved sosiale arrangementer skal det utvises skjønn ved bruk av alkohol.	Evaluering av tiltak: AKAN er veldig viktig for Mesta og gir effekt. I tillegg ser Mesta en stor verdi i AMU og et tett samarbeid med tillitsvalgte gjør at arbeidet knyttet til arbeidsmiljøet blir tatt tak i.

Oppfølging og planer for 2021

Flere av tiltakene i 2020 overføres til 2021. Tiltakene under er nyetablerte tiltak som skal svare på risikoer og behov oppdaget i 2020.

For å øke kjønnsbalansen har Mesta satt et konkret KPI for hele selskapet. Av alle nyansettelser i 2021 skal 15 % være kvinner.

Tema	Tiltak	Tidspunkt
Rekruttering	Utvikle rekrutteringspolicy som er gjeldende for hele selskapet.	Q1
	Tettere samarbeid med skoler og universiteter	Q3 og Q4
	Involvere unge og studenter direkte i Mestas arbeid for å skape interesse og øke kompetansen rundt Mestas virksomhet. Workshop med unge og studenter på tema Mesta er opptatt av og inkludere disse i arbeidet med eks bærekraft.	Q1
Likestilling og kjønnsbalanse	Samarbeidsutvalget skal gjennomfører en kartlegging/spørreundersøkelse av likestilling hos alle kvinner i selskapet som sendes ut i anledning kvinnedagen 2021. Resultatet fra kartleggingen vil brukes til videre arbeid ift tiltak for å hindre diskriminering og trakassering og for å øke kjønnsbalansen.	Q1
Mangfold og ubevisste fordommer	Kompetanseheving på mangfold og ubevisste fordommer. Det gjennomføres workshop om mangfold og ubevisste fordommer for alle ledergrupper og staber i selskapet.	Q1
ARP	Til nå har arbeidet knyttet til likestilling og ikke-diskriminering tilhørt HR i Mesta. Det skal etableres en arbeidsgruppe i samarbeid med tillitsvalgte og verneombud for å sikre at arbeidet knyttet til likestilling og ikke-diskriminering involverer flere sentrale parter.	Q1
Arbeidsmiljø, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Verktøykasse for prosjektledere skal utvikles og iverksettes. Verktøykassen skal bestå av konkrete råd til hvordan ledere skal håndtere trakassering og mobbing i arbeidsmiljøet, opplæringsmaterieell som alle ansatte skal se (EBA) og info om varslingskanalen. Mesta skal gjennomføre dilemmatrening for alle ansatte for å forsterke effekten av læring og forhåpentlig skape en holdningsendring. Selskapet skal også invitere organisasjonen FRI og Rosa kompetanse til å avholde kurs om hvordan vi kan kommunisere trygt om temaene kjønn og seksualitet.	Q2
Universell utforming/nedsatt funksjonsevne	Mesta skal undersøke toalett- og garderobeløsninger slik at de er bedre tilrettelagt for alle, inkludert kvinner, personer med nedsatt funksjonsevne og transpersoner. Fysiske forhold skal gjennomgås for å se om det er tilrettelagt for svaksynte, personer i rullestol og hørselshemmede spesielt i maskinene våre. Det skal etableres rutiner for hvordan ansatte kan gå frem ved behov for tilrettelegging.	Q2
Tillitsvalgte	Tillitsvalgte er med på likestillingsarbeidet som pågår, og er tilfredse med arbeidet som er satt igang.	
Personalpolitiske områder	Samarbeidsutvalget skal gjennomgå alle virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene.	Q1-Q4
Lønns- og arbeidsvilkår	Nytt i tariffavtale for 2021: Det skal være separate dame- og herregarderobe og toalett med egen inngang. På rigg med mindre enheter for inntil 10 personer kan det avtales med bedriftstillitsvalgte at kjønnsdelte garderobes og toalett sløyfes, når det likevel ikke vil bli benyttet. Bestemmelsen gjelder for nye prosjekter fra 1. juli 2021	Q2
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Utarbeide klare instruksjoner og retningslinjer for forfremmelse og karriereutvikling. Vurdere om selskapet skal tilby språkkurs for kandidater som ikke snakker norsk for å øke kandidattilfanget og et bredere mangfold. Etablere etterfølgerplanlegging for alle lederstillinger	Q3
Sanksjoner	Brudd på diskriminering og trakassering både av egne ansatte og underleverandører skal ha tydelige konsekvenser. Disse vil være knyttet til alvorlighetsgrad og vil variere mellom korrigerende samtale, advarsel og i ytterste grad oppsigelse eller avskjed.	

**De ansatte er det viktigste i Mesta.
Medarbeiderundersøkelsen for 2020
viser at folk stortrives på jobb.**



mesta

mesta.no

mesta

514-01666

mesta

mesta

mesta

Erklæring om eierstyring og selskapsledelse

Mesta AS er 100 % eid av staten v/ Nærings- og Fiskeridepartementet. Mesta benytter den til enhver tid gjeldende norske anbefaling for eierstyring og selskapsledelse (NUES) innenfor de rammer og med de begrensninger organisasjonsform og eierskap setter.

Selskapet har ikke noterte verdipapirer, men følger likevel krav til redegjørelse for prinsipper og praksis vedrørende foretaksstyring i henhold til regnskapslovens § 3–3b. Fullstendig anbefaling er tilgjengelig på www.nues.no.

Nedenfor beskrives hovedtrekkene i Mestas prinsipper i henhold til de 15 punktene i anbefalingen. Erklæringen er avgitt av styret i Mesta.

PKT 1: REDEGJØRELSE FOR EIERSTYRING OG SELSKAPSLEDELSE

I henhold til statens prinsipper for god eierstyring (jf. Meld St.27 (2013–2014) Et mangfoldig og verdiskapende eierskap) skal det være åpenhet knyttet til statens eierskapsutøvelse og statseide selskapers virksomhet. Som eier forvalter staten store verdier på vegne av fellesskapet. Åpenhet har blant annet betydning for tilliten til det statlige eierskapet og imøtekommer også et demokratisk hensyn ved at allmennheten får tilgang til informasjon. Ansvaret for åpenhet påligger både

staten som eier og selskapene, og staten som eier forventer at selskaper med statlig eierandel er åpne om viktige forhold knyttet til virksomheten slik at aksjeeiere og øvrige interessenter løpende kan vurdere selskaperes virksomhet, resultater, utvikling og måloppnåelse.

Mestas prinsipper for eierstyring og selskapsledelse samsvarer i all hovedsak med Norsk anbefaling for eierstyring og selskapsledelse av 17. oktober 2018. Avvik fra anbefalingen omtales under hvert punkt.

→ *Avvik fra anbefalingen: Ingen*

PKT 2: VIRKSOMHET

Mesta har følgende vedtektsfestede formål: «Tilby tjenester og produkter for utvikling, bygging, vedlikehold og drift av samferdselsinfrastruktur og annen virksomhet som står i sammenheng med dette, herunder virksomhet på andre områder hvor selskaps kompetanse og ressurser kan benyttes. Virksomheten kan utøves av selskapet selv, av heleide datter-

selskaper eller gjennom deltakelse i andre selskaper eller i samarbeid med andre.».

Mesta er et verdidrevet selskap, der selskapets verdier skal lede og hjelpe de ansatte med å ta de rette valgene hver dag. Verdiene våre er fokus, endringsvilje, helhetsansvar og ærlighet. Vår visjon er Vi VISER VEI.

Styret besluttet Mestas forretningsstrategi mot 2023 i desember 2020.

Stortingsmelding 8 (2019–2020), Statens direkte eierskap i selskaper, hvor staten tydeliggjør sine forventninger som eier, var et premiss i arbeidet.

Det skal jobbes integrert med ansvarlig drift og utvikling innenfor alle fagområder i Mesta. Som del av strategiarbeidet ble selskapets mulighetsrom til å utgjøre en positiv forskjell analysert med utgangspunkt i FNs 17 globale bærekraftsmål. Tre av målene ble vurdert som områder hvor Mesta kan gi et særskilt

positivt bidrag: Likestilling mellom kjønnene, Innovasjon og infrastruktur og Stoppe klimaendringene. Områdene er vurdert som de mest relevante for Mestas kjernevirksomhet.

Tiltak og framdrift innenfor de tre prioriterte områdene skal være målbare og transparente. Det foreligger besluttede mål og tiltaksplaner innenfor hvert av de tre målene. Disse er integrert i strategioppfølgingen.

Forretningsstrategien tydeliggjør hvilke mål selskapet har for verdiskaping overfor kunder (til å stole på), partnere (enklere hverdag), ansatte (meningsfullt og spennende), eiere (stabil god avkastning) og samfunnet (trygghet for meg). Strategien angir også hva selskapet skal fokusere på internt for å realisere målene – formulert som fem «strategiske kamper»:

- 1) Sette sikkerhet først
- 2) Utvikle lønnsom vekst og kremmerånd
- 3) Bli bransjens digitale mester
- 4) Integrere bærekraft i alt vi gjør
- 5) Være rågode på gjennomføring

Strategien er kommunisert bredt til alle ansatte, og handlingsplaner er i ferd med å bli iverksatt. Det er særskilt innenfor bærekraft og digitalisering strategien tydeliggjør nye målsettinger for selskapet.

Målekortet for 2021 er direkte koblet på selskapets

strategiske mål og utvalgte kamper på selskapsnivå. Forretningsområdene vil følges opp på måloppnåelse månedlig.

Strategien vil årlig oppdateres og fornyes som en del av årshjulet til ledelsen og styret.

Sikkerhet kommer alltid først, og vårt miljøfokus er at alt arbeid skal gjennomføres med tanke på å beskytte miljøet og ved å forebygge eller dempe uheldig miljøpåvirkning.

Selskapet har policydokumenter og mål for de enkelte områdene som er godt forankret i ledergruppen. Det er innført gode rutiner for avviksrapportering og oppfølging. Mesta følger regnskapslovens bestemmelser om redegjørelse om samfunnsansvar og opplyser om selskapets arbeid innenfor samfunnsansvar i årsberetning, årsrapport og selskapets nettsider.

Mestas etiske retningslinjer er utformet for å gjøre våre ansatte trygge i møtet med dilemmaer og utfordringer i hverdagen. Våre etiske retningslinjer er et viktig verktøy i møte med våre kunder, leverandører, kollegaer og øvrige omgivelser. De etiske retningslinjene er tilgjengelig på Mestas nettside.

→ Avvik fra anbefalingen: Ingen



PKT 3: SELSKAPSKAPITAL OG UTBYTTE

Mesta AS har pr. 31.12.2020 en aksjekapital på 500 050 000, fordelt på 1 000 100 aksjer pålydende kr. 500. Samtlige aksjer eies av staten v/Nærings- og Fiskeridepartementet.

Konsernets egenkapital pr. 31.12.2020 var 552 mill., noe som gir en egenkapitalandel på 30,7 %. Selskapet har kontinuerlig fokus på at egenkapitalen skal tilpasses virksomhetens målsetning, strategi og risikoprofil. Styret følger løpende opp selskapets egenkapital- og likviditetssituasjon. Etter styrets vurdering er selskapets egenkapital tilstrekkelig til å virkeliggjøre de nåværende strategier og mål.

Mesta AS er 100 % eiet av staten v/ Nærings- og Fiskeridepartementet. Staten som aksjonær definerer utbyttens nivået i sine heleide selskaper. I selskaper der staten eier alle aksjer er eier v/Generalforsamlingen iht aksjeloven § 20-4 ikke bundet av styrets forslag om utdeling av utbytte.

Eiers forventning til utbytte for 2020 er femti prosent av netto kontantstrøm fra driften fratrukket netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter.

Det er ikke gitt fullmakter til styret til å forhøye aksjekapitalen. Det er ikke opsjonsprogram for ansatte i selskapet.

Mesta har ikke egne aksjer pr. 31.12.2020. Generalforsamlingen har ikke gitt fullmakt til erverv av egne aksjer.

→ *Avvik fra anbefalingen: Ingen*

PKT 4: LIKEBEHANDLING AV AKSJEIERE OG TRANSAKSJONER MED NÆRSTÅENDE**Likebehandling av aksjeeiere**

Mesta AS er eiet 100 % av staten v/Nærings- og Fiskeridepartementet. Anbefalingene om likebehandling av aksjeeiere anses derfor ikke relevant for Mesta.

Transaksjoner med nærstående

Mesta har transaksjoner med selskaper eller organer som er nærstående til staten som selskapets eier. Blant annet er Statens Vegvesen en vesentlig kunde for Mesta. Avtaler med Statens Vegvesen tildeles etter offentlige anbudsprosesser og anses å være på vanlige forretningsmessige vilkår og prinsipper i konkurranse med private aktører. Det er ikke vesentlige transaksjoner med styremedlemmer, ledende ansatte eller nærstående av disse.

→ *Avvik fra anbefalingen: Ingen*

PKT 5: AKSJER OG OMSETTELIGHET

Selskapets vedtekter inneholder ikke bestemmelser som begrenser aksjens omsettelighet.

Mesta AS er eiet 100 % av staten v/Nærings- og Fiskeridepartementet. Det omsettes ikke aksjer i Mesta på eller utenfor offentlig markedsplass.

→ *Avvik fra anbefalingen: Ingen*

PKT 6: GENERALFORSAMLING

Generalforsamlingen er selskapets øverste myndighet. Staten som eier utøver sin eiermakt på selskapets generalforsamling.

Innkalling

Ordinær generalforsamling avholdes hvert år innen utgangen av juni. Innkalling til generalforsamling sendes ut senest 14 dager før generalforsamlingen. Styret innkaller til generalforsamlingen. Generalforsamlingen skal avholdes i selskapets kontor-kommune Bærum eller i Oslo.

På grunn av at Mesta er 100 % eiet av staten v/ Nærings og Fiskeridepartementet anses ikke NUES' anbefaling knyttet til offentliggjøring av innkalling og sakspapirer på selskapets nettsider å være relevant.

Deltagelse

På generalforsamlingen deltar, i tillegg til representanter fra Nærings- og Fiskeridepartementet, styreleder, administrerende direktør og økonomi- og finansdirektør. I tillegg deltar Mestas eksterne revisor.

Riksrevisjonen varsles om generalforsamlingen og har rett til å være til stede. Selskapet har ikke som krav at hele styret og valgkomiteen er til stede på generalforsamlingen, men hele styret inkludert ansattrepresentanter er invitert og har anledning til å møte.

Gjennomføring

Generalforsamlingen åpnes av styrets leder. Generalforsamlingen velger møteleder.

I henhold til Mestas vedtekter skal den ordinære generalforsamlingen behandle følgende saker:

- 1) Godkjenning av årsregnskap og årsberetning, herunder utdeling av utbytte
- 2) Andre saker som etter loven eller vedtektene hører under generalforsamlingen

Punkt 2 innbefatter blant annet fastsettelse av honorar til revisor, behandling av selskapets lederlønns-erklæring, valg av styremedlemmer og fastsettelse av honorar til styremedlemmer og medlemmer av revisjonsutvalget og kompensasjonsutvalget.

Protokoll fra generalforsamlingen gjøres tilgjengelig på selskapets nettside. Dersom administrerende direktør eller et styremedlem er uenig i en beslutning truffet av generalforsamlingen, skal dennes dissens kreves tilført protokollen.

→ *Avvik fra anbefalingen: På grunn av eierforholdene er det flere av punktene i NUES' anbefaling som ikke anses relevante på dette punktet. Det er videre ikke satt krav om at alle styremedlemmer er til stede på generalforsamlingen.*

PKT 7: VALGKOMITÉ

Staten som eiere har rett til å velge de aksjonærvalgte styremedlemmene. Selskapet har derfor ikke valgkomité.

→ *Avvik fra anbefalingen: Selskapet har ikke valgkomité.*

PKT 8: STYRE – SAMMENSETNING OG UAVHENGIGHET

Staten som eier er ikke representert i Mestas styrende organer. En av de viktigste oppgavene for staten som eier er derfor å sikre at selskapet har et kompetent styre med riktig kompetanse og som også evner å håndtere de til enhver tid strategiske utfordringene som selskapet står ovenfor.

I henhold til Mestas vedtekter skal selskapets styre ha mellom seks og ni medlemmer. Pr 31.12.2020 har Mesta i alt åtte styremedlemmer, herav fem aksjonærvalgte og tre ansattrepresentanter. Nærings- og Fiskeri-departementet velger de aksjonærvalgte styremedlemmene. Styremedlemmene velges normalt for

to år. Ansattrepresentanter velges ved at valg avholdes hvert 2. år.

De ansatte har 3 representanter i styret. Det er i tillegg valgt 2 vararepresentanter til disse. Valg av ansattrepresentanter har etter krav fra fagorganisasjonene de senere år blitt gjennomført som et forholdstallsvalg, hvor det stemmes på lister i stedet for enkeltkandidater.

Styremedlemmene som velges av de ansatte blir likeverdige styremedlemmer med de samme rettigheter og ansvar som de aksjonærvalgte styremedlemmene. Ansattrepresentantene representerer alle ansatte i selskapet og velges for to år.

Ledende ansatte er ikke medlem av styret. Alle styrets medlemmer er uavhengige av ledende ansatte og vesentlige forretningsforbindelser. Anbefalingen om at to styremedlemmer bør være uavhengige av hovedaksjonær anses ikke relevant.

Generalforsamlingen velger selskapets styreleder. I årsrapporten til selskapet opplyses det om deltakelse på styremøtene og for styremedlemmenes kompetanse.

→ *Avvik fra anbefalingen: På grunn av at selskapet er heleid av staten er det punkter i anbefalingen som*

ikke anses å være relevante for Mesta. Ellers er det ingen avvik.

PKT 9: STYRETS ARBEID

Styrets arbeid

I henhold til aksjeloven er det for aksjeselskaper en klar rolledeling mellom eier, styret og daglig leder.

Styret har det overordnede ansvaret for forvaltningen av selskapet. Dette betyr blant annet at styret fastlegger konsernets overordnede målsettinger og strategi og at styret skal sørge for at selskapets virksomhet til enhver tid er forsvarlig organisert ved å fastlegge hovedprinsippene for denne organiseringen og derunder sørge for at administrasjonen har tilstrekkelige midler og tilstrekkelig kvalifisert personale til å sikre en forsvarlig forvaltning. Saker av vesentlig strategisk eller finansiell betydning skal behandles av styret. Styret skal sørge for at konsernet til enhver tid har en egenkapital som er forsvarlig ut fra risikoen ved og omfanget av virksomheten i konsernet.

Styret tilsetter og sier opp/avskjediger administrerende direktør og fastsetter hans/hennes godtgjørelse.

Vedtatt styreinstruks gir nærmere regler om styrets arbeid og saksbehandling innenfor rammene av aksjeloven og selskapets vedtekter. Styreinstruksen har blant annet bestemmelser som regulerer styrets arbeid

og saksbehandlingsregler. Styreinstruksen fastsetter også administrerende direktørs arbeidsoppgaver og plikter overfor styret.

Det påligger den av generalforsamlingen valgte styreleder å sørge for at alle aktuelle saker som hører inn under styret blir behandlet til hensiktsmessig tid. Et styremedlem eller administrerende direktør kan kreve at styret behandler bestemte saker.

Styreleder i samråd med administrerende direktør forbereder de saker som skal forelegges for styret. Det skal avholdes minimum fire styremøter hvert år. Det er i 2020 avholdt 13 styremøter.

Et styremedlem skal i henhold til styreinstruksen ikke delta i behandlingen eller avgjørelsen av spørsmål som har slik særlig betydning for egen del eller for noen nærstående av medlemmet som må anses å ha fremtredende personlig eller økonomisk særinteresse i saken.

Det er opprettet en habilitetsoversikt som oppdateres jevnlig for ledergruppen og styremedlemmer i Mesta.

Styret foretar årlig en evaluering av sitt arbeid og sin kompetanse.

Revisjonsutvalg

Revisjonsutvalget består av to medlemmer valgt av og blant styrets medlemmer. Utvalget skal samlet ha tilstrekkelig kompetanse innen regnskap og finansiell rapportering, herunder skal minst ett medlem ha kvalifikasjoner innen regnskap og/eller revisjon. Det avholdes møter i revisjonsutvalget normalt sett i forbindelse med styremøtene, og utvalget følger en vedtatt årshjulsplan.

Revisjonsutvalget har som mandat å:

- Forberede styrets oppfølging av regnskapsrapporteringsprosessen
- Overvåke systemene for intern kontroll og risikostyring
- Ha løpende kontakt med selskapets valgte revisor om revisjon av årsregnskapet
- Overvåke og vurdere revisors uavhengighet, herunder særlig i hvilken grad andre tjenester enn revisjon som er levert av revisor eller revisjonsselskapet utgjør en trussel mot revisors uavhengighet

Utvalget har ingen selvstendig beslutningsmyndighet med unntak av det som tildeles særskilt av styret.

Revisjonsutvalgets medlemmer er uavhengige av selskapets daglige ledelse og vesentlige forretningsforbindelser, og har ikke aksjeopsjoner eller lån i selskapet.

Selskapets revisor møter ikke fast i revisjonsutvalget, men møter ved innkalling, minimum to ganger pr år.

Kompensasjonsutvalg

Kompensasjonsutvalget består av to medlemmer valgt av og blant styrets medlemmer. Styreleder leder kompensasjonsutvalgets arbeid. Utvalget har som mandat å være et organ for styret i å fastsette rammer og struktur for kompensasjon av administrerende direktør og ledergruppen. Kompensasjonsutvalget foreslår i tillegg den årlige lønnsregulering for administrerende direktør.

Utvalget har ingen selvstendig beslutningsmyndighet med unntak av det som tildeles særskilt av styret.

→ *Avvik fra anbefalingen: Ingen*

PKT 10: RISIKOSTYRING OG INTERN KONTROLL**Generelt**

Risikostyring og gode kontrollsystemer er en integrert del av Mestas virksomhet. Selskapets interne kontrollrutiner skal gjøre det mulig å identifisere og håndtere risiko, sikre effektiv og målrettet styring av virksomhet samt sikre god kvalitet på konsernets eksterne og interne finansielle rapportering. Forbedring av de interne kontrollrutinene er en kontinuerlig prosess.

Selskapets interne kontrollrutiner skal gjøre det mulig å identifisere og håndtere risiko, sikre effektiv og målrettet styring av virksomhet samt sikre god kvalitet på konsernets eksterne og interne finansielle rapportering.



Selskapet har felles rutiner og prosesser som er dokumentert i et ledelsens system for kvalitet og miljø (LKM). For hver prosess er det identifisert en prosessansvarlig, som har ansvar for dokumentasjon av prosessene, løpende forbedringsarbeid og forankring.

Det er styrets ansvar å påse at virksomheten har tilfredsstillende kontrollrutiner og -systemer for risikostyring i forhold til omfang og art av den virksomhet foretaket driver. I den forbindelse får styret årlig en gjennomgang av selskapets viktigste risikoområder og de interne kontrollrutiner.

Risikostyring i Mesta

Mesta er sertifisert innenfor ISO-standard 9001 (Kvalitet) og ISO-standard 14001 (Miljøstyring). Sertifikatene viser at selskapet standarder for kvalitets- og miljøstyring er god, og årlig blir funnet å være i tråd med våre kunders forventninger. Selskapet hadde en vellykket oppfølgingsrevisjon fra ekstern revisor i desember 2020.

Mesta tar sikte på å bli sertifisert også innenfor ISO-standard for HMS-ledelse (45001) i løpet av 2021, og vil da ha et mer fullstendig rammeverk på plass for sin virksomhetsstyring. I oktober 2020 ble Endringsforum innenfor kvalitet, HMS og ytre miljø etablert. Forumet har ansvar for å fange opp og implementere endringer i direktiver, lover, forskrifter, standarder og

kundekrav som påvirker Mesta i selskapets virksomhetsstyringssystem.

Selskapet har i løpet av 2020 videreutviklet prosedyrer for å sikre gode risikostyringsprosesser på prosjekt- og porteføljenivå. Det ble etablert en gruppe for å utarbeide og oppdatere prosedyrer på risikostyringsarbeidet tilpasset Mesta sine forretningsprosesser. Risikogjennomganger i alle pågående prosjekter gjennomføres per kvartal- eller halvårlig. Det gjennomføres risikogjennomganger i alle anbud for prosjekter over 20 mill., samt i utvalgte prosjekter på lavere kontraktssum. Selskapet etablerte i 2020 også en rutine for å følge opp prosjekter i oppstartfase med hensyn på risiko. Dette blir gjort i form av en til to standardiserte risikogjennomganger per prosjekt, i tillegg til jevnlig statusmøter i oppstartsfase av prosjekt.

Fokus i 2021 vil være å identifisere og anvende data som underlag for den helhetlige risikostyringen.

Finansiell rapportering

Mesta har besluttet felles ensartede regnskapsprinsipper uavhengig av forretningsområde. Regnskapsprinsippene er dokumentert i en regnskapspolicy i ledelsens system for kvalitet og miljø (LKM).

Mestas finansielle rapportering er organisert med arbeidsdeling mellom sentral økonomi, egne økonomi-

funksjoner i forretningsområdene og regnskap. Sentral økonomi beslutter og følger opp felles regnskapsprinsipper, mottar rapportering og foretar konsolidering. Forretningsområdene utarbeider månedlige skriftlige rapporter med kommentarer. Det avholdes månedlige møter med hvert enkelt forretningsområde hvor forretningsområdets leder og økonomileder, samt Mestas administrerende direktør, økonomi- og finansdirektør og den sentrale økonomifunksjonen deltar.

Regnskapet produseres av ekstern autorisert regnskapsfører på selskapets egne systemer og på selskapets eget driftsmiljø. Selskapet rapporterer selv all finansiell informasjon fra ferdig avstemt regnskap. Selskapets autoriserte regnskapsfører og selskapet selv har spesialkompetanse innenfor sine respektive fagområder.

Det arbeides kontinuerlig i samarbeid med ekstern autorisert regnskapsfører med kvalitetskontroll, effektiviseringer og utvikling av kompetanse. Det avholdes for eksempel interne kurs innenfor blant annet regnskap og lønn, herunder bokføringsreglene, skatt og merverdiavgift.

Det utarbeides månedlige konsoliderte regnskaper med resultat, prognose og balanse for konsernet til konsernledelsen, revisjonsutvalget og styret.

→ *Avvik fra anbefalingen: Ingen*

PKT 11: GODTGJØRELSE TIL STYRET

Generalforsamlingen fastsetter honoraret til styrets medlemmer. Godtgjørelse til styrets medlemmer er ikke resultatavhengig. Det er ingen aksjeopsjonsordninger for styremedlemmer eller andre i Mesta. For perioden fra generalforsamlingen i 2020 til generalforsamlingen i 2021 er godtgjørelse til medlemmer av styret, kompensasjonsutvalg og revisjonsutvalg som følger:

	Styre- honorar	Kompensa- sjonsutvalg	Revisjons- utvalg
Leder	420 000	34 200	45 300
Medlem	215 000	22 600	30 000

Bortsett fra styrearbeid og komite- og utvalgsarbeid har ikke styret tatt på seg vesentlige særskilte oppgaver for selskapet. Det er ikke utbetalt honorar for andre oppgaver. Honorarer for særskilte oppgaver skal godkjennes av styret og spesifiseres i årsrapporten.

→ *Avvik fra anbefalingen: Ingen*

PKT 12: GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE

Mesta følger statens retningslinjer ved fastsettelse av kompensasjon til ledende ansatte i konsernet med datterselskaper med unntak av avtaler inngått før den nye eierskapsmeldingen inntrådte.

I henhold til selskapets vedtekter skal styret utarbeide en erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte. Erklæringen skal ha innhold som angitt i Allmennaksjelovens § 6-16a og behandles på tilsvarende vis på selskapets ordinære generalforsamling. Styrets erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte er vist i note til konsernregnskapet, som er tilgjengelig på selskapets nettside.

Hovedmålsettingen for selskapets lederlønnspolitik er at lederlønningene i selskapet skal være konkurransedyktige og samtidig bidra til moderasjon ved ikke å være lønnsledende, sammenlignet med tilsvarende selskaper.

Godtgjørelse til ledende ansatte omfatter i det vesentligste fast lønn som normalt reguleres en gang pr. år. Bonus til administrerende direktør og ledende ansatte er basert på oppnådde resultater i selskapet og er begrenset til 35 % av grunnlønn på utbetalings-tidspunktet. Det foreligger ikke programmer for opsjoner eller utdeling av aksjer til ansatte i Mesta.

Ytelser til administrerende direktør og ledende ansatte er spesifisert og tallfestet i note til konsernregnskapet.

→ *Avvik fra anbefalingen: Ingen*

PKT 13: INFORMASJON OG KOMMUNIKASJON

Mesta offentliggjør årsregnskap og kvartalsregnskap på selskapets nettside www.mesta.no.

Mesta har ikke verdipapirer som omsettes på børs eller annen offentlig markedsplass og er således ikke underlagt kravene til informasjon og kommunikasjon i verdipapirhandelloven og børsregelverket. Styret har derfor ikke ansett det å være behov for retningslinjer for rapportering av selskapets resultater og annen informasjon eller å fastsette retningslinjer for kontakt med aksjeeier utenfor generalforsamlingen.

Avvik fra anbefalingen:

Med bakgrunn i eierforhold og at selskapet ikke er underlagt kravene i verdipapirhandelloven og børsregelverket, anses punktet ikke relevant for Mesta.

PKT 14: SELSKAPSOVERTAKELSE

På grunn av at selskapet er 100 % eid av staten har styret i Mesta har foreløpig ikke funnet det nødvendig å utarbeide hovedprinsipper for hvordan det vil opptre ved eventuelle overtakelsestilbud.

→ *Avvik fra anbefalingen: Styret har foreløpig ikke funnet det nødvendig å utarbeide hovedprinsipper for hvordan det vil opptre ved eventuelle overtakelsestilbud.*

PKT 15: REVISOR

Generalforsamlingen velger selskapets revisor. Ved valg av selskapets revisor gir revisjonsutvalget innstilling som grunnlag for generalforsamlingens beslutning. Selskapets valgte revisor er KPMG.

Selskapets revisor presenterer årlig hovedtrekkene i planen for revisjonsarbeidet overfor revisjonsutvalget. I tillegg deltar revisor ved behandlingen av årsregnskapet i revisjonsutvalget og styret. Revisor presenterer eventuelle endringer i regnskapsprinsipper og gir en vurdering av vesentlige regnskapsestimater.

Revisor har årlig møte med styret uten at den daglige ledelsen er til stede. Revisor deltar på selskapets generalforsamling.

Revisor gir styret årlig en skriftlig bekreftelse på at revisor oppfyller uavhengighetskravene. Det opplyses i note til regnskapet hvordan revisors honorar fordeler seg på ordinær revisjon og forskjellige tilleggstjenester.

→ *Avvik fra anbefalingen: Det er ikke fastsatt retningslinjer for den daglige ledelsens adgang til å benytte*

andre tjenester fra revisor, men revisor oppsummerer årlig hvilke tjenester som er levert i tillegg til ordinær revisjon.

**Vi tar i bruk ny teknologi for å
redusere saltbruk og CO₂-utslipp.
Ambisjonen er å bli bransjens
digitale mester.**



Resultat- regnskap

Morselskap		Note	Beløp i mnok	Note	Konsern	
2019	2020				2020	2019
			Driftsinntekter			
4 259	4 554	2,3	Salgsinntekt	2,3	4 554	4 299
17	14	16	Annen driftsinntekt	16	14	17
4 276	4 568		Sum driftsinntekter		4 568	4 316
			Driftskostnader			
2 612	2 700		Varekostnad m.m.		2 700	2 690
1 124	1 235	5,6	Lønnskostnad m.m.	5,6	1 235	1 134
97	103	7,8	Av- og nedskrivning på varige driftsmiddel	7,8	103	97
665	342	5,14	Annen driftskostnad	5	342	623
4 498	4 380		Sum driftskostnader		4 380	4 545
-222	188		Driftresultat		187	-229
			Finansinntekter og finanskostnader			
5	4		Finansinntekter		4	5
8		15	Nedskrivning investering i foretak i samme konsern			-
6	5		Finanskostnader		5	6
-10	-1		Netto finansresultat		-1	-1
-232	186		Årsresultat før skattekostnad		186	-231
-49	37	10	Skattekostnad	10	37	-49
-183	149		Årsresultat		149	-182
			Overføringer			
-	30	11	Foreslått utbytte			
-183	119	11	Avsatt til/fra annen egenkapital			
-183	149		Sum overføringer			

Balanse

Morselskap		Note	Beløp i mnok	Note	Konsern	
2019	2020				2020	2019
			Eiendeler			
			Anleggsmidler			
			<i>Immaterielle eiendeler</i>			
3	4	7	Egenutviklede systemer	7	4	3
176	135	10	Utsatt skattefordel	10	135	176
179	139		Sum immaterielle eiendeler		139	179
			<i>Varige driftsmidler</i>			
16	15	8	Tomter, bygninger og annen fast eiendom	8	15	16
430	455	8	Maskiner og utstyr	8	455	430
446	470		Sum varige driftsmidler		470	446
			<i>Finansielle anleggsmidler</i>			
2	2	15	Investering i datterselskap		-	-
24	22	6	Andre fordringer	6	22	24
26	24		Sum finansielle anleggsmidler		22	24
651	633		Sum anleggsmidler		631	649
			Omløpsmidler			
116	98	4	Varer	4	98	117
			<i>Fordringer</i>			
561	631	3	Kundefordringer	3	631	560
0	-	16	Lån til foretak i samme konsern		-	-
11	18		Andre fordringer		19	16
573	650		Sum fordringer		650	576
357	420	9,12	Bankinnskudd	9,12	420	357
1 045	1 167		Sum omløpsmidler		1 168	1 050
1 696	1 801		Sum eiendeler		1 799	1 699

Balanse forts.

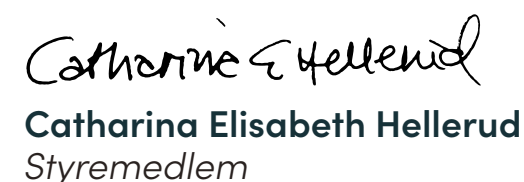
Lysaker, 15. mars 2021


John Nyheim
Styreleder


Janicke Westlie Driveklepp
Styremedlem


Morten Karlsen Sørby
Styremedlem


Anne Marit Panerfjostuen
Styremedlem


Catharina Elisabeth Hellerud
Styremedlem


Sigurd Storøy
Styremedlem


Jan Erik Haldorsen
Styremedlem


Geir Krokå
Styremedlem


Marianne Bergmann Røren
Daglig leder

Morselskap		Note	Beløp i mnok	Note	Konsern	
2019	2020				2020	2019
			Egenkapital og gjeld			
			<i>Egenkapital</i>			
500	500	11	Aksjekapital	11	500	500
500	500		Sum innskutt egenkapital		500	500
			<i>Opptjent egenkapital</i>			
-68	51	11	Annen egenkapital	11	52	-67
-68	51		Sum opptjent egenkapital		52	-67
432	551		Sum egenkapital		552	433
			Gjeld			
			<i>Avsetning for forpliktelser</i>			
389	287	13	Andre avsetninger for forpliktelser	13	287	389
389	287		Sum avsetninger for forpliktelser		287	389
			<i>Annen langsiktig gjeld</i>			
-	-		Øvrig langsiktig gjeld		-	-
-	-		Sum annen langsiktig gjeld		-	-
			<i>Kortsiktig gjeld</i>			
493	501		Leverandørgjeld		502	494
0	3	16	Gjeld til foretak i samme konsern		-	-
8	-	10	Betalbar skatt	10	0	8
-	30	11	Avsatt utbytte	11	30	-
168	174		Skyldige offentlige avgifter		174	169
206	254	13,16	Annen kortsiktig gjeld	13	254	205
875	963		Sum kortsiktig gjeld		960	876
1 264	1 250		Sum gjeld		1 247	1 265
1 696	1 801		Sum egenkapital og gjeld		1 799	1 699

Kontantstrøm- analyse

Beløp i mnok	Selskapsregnskap	
	2020	2019
Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter		
Resultat før skattekostnad	186	-231
- Periodens betalte skatter	-8	
-/+ Gevinst/tap ved salg av anleggsmidler	-9	-13
+ Ordinære avskrivninger	103	97
+ Nedskrivning anleggsmidler	0	0
+/- Endring i varelager	18	-5
+/- Endring i kundefordringer	-71	243
+/- Endring i leverandørgjeld	23	39
+/- Forskjell mellom kostn.ført pensj. og inn-/utbet. i pensj.ordn.	0	1
+/- Effekt av valutakursendringer	0	0
+/- Poster klassifisert som invest./finans. aktiviteter	0	0
+/- Endring i andre tidsavgrensingsposter	-63	270
= Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter	179	401
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter		
+ Innbetalinger ved salg av varige driftsmidler	18	23
- Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler	-137	-92
+ Innbetalinger ved salg av aksjer og andeler	0	
- Utbetalinger ved kjøp av aksjer og andeler	0	
+ Innbetalinger ved salg av andre investeringer	0	
- Utbetalinger ved kjøp av andre investeringer	0	
= Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter	-119	-69

Kontantstrøm- analyse forts.

Beløp i mnok	Selskapsregnskap	
	2020	2019
Kontantstømmer fra finansieringsaktiviteter		
+ Innbetalinger ved opptak av ny langsiktig gjeld	0	
+ Innbetalinger ved opptak av ny kortsiktig gjeld	3	
- Utbetalinger ved nedbetaling av langsiktig gjeld	0	-5
- Utbetalinger ved nedbetaling av kortsiktig gjeld	0	
+/- Netto endring i kassekreditt	0	
+ Innbetaling av egenkapital	0	
- Tilbakebetaling av egenkapital	0	
- Utbetaling av utbytte	0	-15
+ Innbetaling av aksjonærbidrag	0	
+ Innbetaling av konsernbidrag	0	
- Utbetaling av konsernbidrag	0	
= Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter	3	-20
+/- Effekt av valutakursendringer på kontanter og kontantekvivalenter	0	0
= Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter	63	312
+ Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens begynnelse	357	45
= Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens slutt	420	357

Noter til regnskapet

NOTE 1 / REGNSKAPSPRINSIPPER

Konsern- og årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapsloven av 1998 og god regnskapsskikk i Norge.

Generell informasjon

Mesta AS er et norsk aksjeselskap, stiftet og hjemmehørende i Norge. Mesta AS er 100 % eid av den norske stat ved Nærings- og fiskeridepartementet.

Grunnleggende prinsipper

Årsregnskapet er satt opp i henhold til norsk regnskapslovgivning og god regnskapsskikk. Årsregnskapet er basert på de grunnleggende prinsipper om transaksjon, opptjening, sammenstilling, forsiktighet, kongruens og sammenlignbarhet. Konsern- og årsregnskapet består av resultatregnskap, balanse, kontantstrømoppstilling og noter.

Estimater

Ved usikkerhet om faktiske tall, benyttes beste estimat på bakgrunn av tilgjengelig informasjon på tidspunktet

for regnskapsavleggelsen. Ved endring av regnskaps-estimat, resultatføres virkningen i den perioden estimatet endres. Regnskapspostene hvor det foreligger vesentlig estimater er under fordringer og annen kortsiktig gjeld i forbindelse med entreprenørvirksomheten.

Sammenlignbarhet

Tallene presenteres i norske kroner (NOK) i hele millioner.

Konsolideringsprinsipper

Konsernregnskapet omfatter Mesta AS med datterselskaper hvor Mesta AS har bestemmende innflytelse som følge av juridisk eller faktisk kontroll. Konsernregnskapet er utarbeidet etter ensartede regnskapsprinsipper for like transaksjoner i alle selskaper som inngår i konsernregnskapet. Alle vesentlige transaksjoner og mellomværende mellom selskaper i konsernet er eliminert.

Oppkjøp

Oppkjøpsmetoden benyttes ved regnskapsføring av virksomhetssammenslutninger. Selskaper

som er kjøpt eller solgt i løpet av året inkluderes i konsernregnskapet fra det tidspunktet kontroll oppnås og inntil kontroll opphører. Transaksjonstidspunktet er når risiko og kontroll er overdratt. På samme tidspunkt legges til grunn verdianalysen av kostpris på aksjene. Kostpris på aksjer i datterselskaper elimineres mot egenkapitalen på oppkjøpstidspunktet. Identifiserbare eiendeler, forpliktelser og betingede forpliktelser innregnes til virkelig verdi. En eventuell forskjell mellom kostpris og virkelig verdi på overtatte eiendeler, forpliktelser og betingede forpliktelser innregnes som goodwill eller inntektsføres dersom kostpris er lavest. Det avsettes ikke utsatt skatt på goodwill. Goodwill avskrives etter en vurdering av økonomisk levetid.

Hovedregel for vurdering og klassifisering av eiendeler og gjeld

Eiendeler bestemt til varig eie eller bruk er klassifisert som anleggsmidler. Andre eiendeler er klassifisert som omløpsmidler. Fordringer som skal tilbakebetales innen et år er klassifisert som omløpsmidler. Ved klassifisering

av kortsiktig og langsiktig gjeld er tilsvarende kriterier lagt til grunn.

Omløpsmidler er vurdert til laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi.

Anleggsmidler vurderes til anskaffelseskost, men nedskrives til gjenvinnbart beløp dersom dette er lavere enn bokført verdi, og verdifallet forventes ikke å være forbigående. Anleggsmidler med begrenset økonomisk levetid avskrives planmessig.

Annen langsiktig gjeld og kortsiktig gjeld er vurdert til pålydende beløp.

Eiendeler og gjeld i utenlandsk valuta og sikring

Pengeposter i utenlandsk valuta er i balansen omregnet til balansedagens kurs. Valutaterminkontrakter er ikke balanseført til virkelig verdi på balansedagen. Mesta AS kjøper valuta på teminkontrakter for å valutasikre innkjøp av råvarer i annen valuta.

Konsernet benytter regnskapsmessig sikringsbokføring for de finansielle instrumentene i tråd med NRS 18. Verdiendring på instrumentene regnskapsføres ikke, men inngår som en del av kostpris på innkjøpte råvarer.

Immaterielle eiendeler

Utgifter til egen tilvirkning av immaterielle eiendeler balanseføres når det er sannsynlig at de fremtidige økonomiske fordelene knyttet til eiendelene vil tilflyte selskapet og anskaffelseskost kan måles pålitelig.

Immaterielle eiendeler som er kjøpt enkeltvis, er balanseført til anskaffelseskost. Immaterielle eiendeler overtatt ved kjøp av virksomhet, er balanseført til anskaffelseskost når kriteriene for balanseføring er oppfylt.

Immaterielle eiendeler med begrenset økonomisk levetid avskrives planmessig. Immaterielle eiendeler nedskrives til gjenvinnbart beløp dersom de forventede økonomiske fordelene ikke dekker balanseført verdi og eventuelle gjenstående tilvirkningsutgifter.

Varige driftsmidler

Varige driftsmidler balanseføres og avskrives over driftsmiddelets forventede økonomiske levetid. Direkte vedlikehold av driftsmidler kostnadsføres løpende under driftskostnader, mens påkostninger eller forbedringer tillegges driftsmiddelets kostpris og avskrives i takt med driftsmiddelet. Dersom den virkelige verdien av et driftsmiddel er lavere enn balanseført verdi, og dette skyldes årsaker som ikke er forbigående, skrives driftsmiddelet ned til virkelig verdi. Regnskapsmessig aktiveres og avskrives driftsmidler over en fastsatt avskrivningsplan

dersom kostpris overstiger kr 50 000 og levetiden antas å være 3 år eller mer.

Leieavtaler

Det skilles mellom finansiell og operasjonell leasing basert på en konkret vurdering av den enkelte leasingavtale.

Driftsmidler som leies på betingelser som i det vesentlige overfører økonomisk risiko og kontroll til selskapet (finansiell leasing), balanseføres under varige driftsmidler og tilhørende leieforpliktelse medtas som forpliktelse under rentebærende langsiktig gjeld til nåverdien av leiebetalingene. Driftsmiddelet avskrives planmessig, og forpliktelsen reduseres med betalt leie etter fradrag for beregnet rentekostnad. Operasjonell leasing regnskapsføres som ordinær driftskostnad.

Aksjer i datterselskap

Investeringer i datterselskaper vurderes etter kostmetoden. Investeringene blir nedskrevet til virkelig verdi dersom verdifallet ikke er forbigående og det må anses nødvendig etter god regnskapsskikk. Motatt utbytte og konsernbidrag fra datterselskapene er inntektsført som annen finansinntekt.

Varer

Varer er vurdert til laveste av anskaffelseskost etter gjennomsnittsmetoden og netto salgsverdi.

Det foretas nedskrivning for eventuell påregnelig ukurans.

Fordringer

Kundefordringer og andre fordringer er oppført til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap. Avsetning til tap gjøres på grunnlag av en individuell vurdering av de enkelte fordringene. Kundefordringer inkluderer opptjent, ikke fakturert kontraktsinntekt på prosjekter.

Bankinnskudd og lignende

Bankinnskudd ol. inkluderer bankinnskudd og andre betalingsmidler med forfallsdato som er kortere enn tre måneder fra anskaffelse. Mesta AS med tilhørende datterselskaper opererer ikke med kontanter.

Skatter

Skattekostnaden sammenstilles med regnskapsmessig resultat før skatt. Skatt knyttet til egenkapitaltransaksjoner er ført mot egenkapitalen. Skattekostnaden består av betalbar skatt (skatt på årets direkte skattepliktige inntekt) og endring i netto utsatt skatt.

Utsatt skatt er beregnet med 22 % (22 %) på grunnlag av de midlertidige forskjeller som eksisterer mellom regnskapsmessige og skattemessige verdier ved utgangen av regnskapsåret. Skatteøkende og skattereduserende midlertidige forskjeller som reverserer eller kan reverseres i samme periode er utlignet. Netto utsatt skattefordel balanseføres i den grad det er sannsynlig at denne kan bli nyttegjørt. Årets skattekostnad består av endringer i utsatt skattefordel og betalbar skatt for inntektsåret.

Inntekter

Varesalg:

Inntekt regnskapsføres når den er opptjent, altså når både risiko og kontroll i hovedsak er overført til kunden. Dette vil normalt være tilfellet når varen er levert til kunden. Inntektene regnskapsføres med verdien av vederlaget på transaksjonstidspunktet

Tjenestesalg:

Inntekt regnskapsføres når den er opptjent, altså når krav på vederlag oppstår. Dette skjer når tjenesten ytes, i takt med at arbeidet utføres. Inntektene regnskapsføres med verdien av vederlaget på transaksjonstidspunktet.

Driftskontrakter

En drifts- og vedlikeholdskontrakt strekker seg over normalt 5 år, med en opsjon om ytterligere 1 år som Statens vegvesen ensidig kan utløse. Inntjening fra driftskontrakter er todelt, et fastelement og et variabel-element. Det faste elementet blir inntektsført og inflasjonsjustert på årlig basis i henhold til betalingsplan over kontraktens løpetid. Det variable elementet blir inntektsført etter hvert som den er opptjent, altså når krav på vederlag oppstår.

For prosjekter som forventes å gi netto tap i gjenværende kontraktperiode, resultatføres tapet så snart det er identifisert. Tapsføringen skal dekke gjenværende ordinær løpetid. Vurdering av tapsavsetningen foretas for hver driftskontrakt og reflekterer netto forpliktelse for å oppfylle kontrahert forpliktelse, da tatt høyde for potensielt tilleggssarbeid i driftskontrakten.

Anleggskontrakter

Anleggskontrakter regnskapsføres ved løpende avregning, slik at inntekt resultatføres i takt med fullføring av prosjektet. Inntektsføringen skal reflektere opptjening og fullføringsgraden benyttes som et mål på opptjeningen. Fullføringsgrad måles ut fra utført produksjon (medgåtte kostnader/totalt estimerte kostnader). Resultatføring skjer med opparbeidet andel av sluttprognose basert på pålitelig vurdering for fullføringsgrad. Tilleggskrav resultatføres når de er sikre.

Forventede fremtidige tap på inngåtte kontrakter utgiftsføres og avsettes som periodisert driftskostnad under kortsiktig gjeld. Tap tas fullt ut så snart de er kjent.

Prosjektkostnader inkluderer kostnader som er direkte knyttet til det enkelte prosjekt samt indirekte kostnader som kan henføres til prosjekter. Indirekte kostnader som gjelder foretaket som helhet eller prosjektaktivitetene, men som ikke kan fordeles på de enkelte prosjekter, inkluderes ikke.

Opparbeidet inntekt klassifiseres som driftsinntekt i resultatregnskapet. Løpende prosjekter klassifiseres som kortsiktige fordringer. Mottatte kundeforskudd utover det som er avregnet mot beholdninger på det enkelte prosjekt klassifiseres som kortsiktig gjeld.

Det foretas avsetninger til garantiarbeider og annen usikkerhet. Garantitiden er normalt fem år etter overlevering på anleggskontrakter.

Mestas prosjekter er i mange tilfeller langvarige, og mange av dem totalkontrakter til fastpris som er vunnet etter anbudskonkurranser. Manglende evne til å møte leveringstider eller ytelsesgarantier, samt økning i projektkostnadene, kan resultere i kostnader som ikke kan dekkes inn, og som kan være større enn inntektene fra det aktuelle prosjektet. Det endelige resultatet for prosjektene kan avvike fra sluttprognose underveis ut fra skjønsmessige vurderinger for beste estimat.

Annen driftsinntekt

Andre driftsinntekter består av leieinntekter av eiendommer og netto gevinst ved avhendelse av driftsmidler.

Kostnader

Kostnader regnskapsføres som hovedregel i samme periode som tilhørende inntekt. I de tilfeller det ikke er en klar sammenheng mellom utgifter og inntekter kostnadsføres de når de påløper.

Øvrige unntak fra sammenstillingsprinsippet er angitt der det er aktuelt.

Omstilling

Omstilling er definert som et planlagt program som i vesentlig grad endrer omfanget av virksomheten eller måten virksomheten drives på. Avsetninger til omstilling kostnadsføres når programmet er besluttet og kostnadene er identifiserbare, kvantifiserbare og ikke dekkes av tilhørende inntekter jf. sammenstillingsprinsippet.

Usikre forpliktelser

Usikre forpliktelser blir regnskapsført dersom det er sannsynlighetsovervekt for at de kommer til oppgjør og verdien kan estimeres pålitelig. Beste estimat benyttes ved beregning av oppgjørsverdi.

Forskning og utvikling

Kostnader knyttet til forskning og utvikling utgiftsføres når de påløper.

Finansielle instrumenter

Mesta er forbruker av elektrisk kraft og foretar kun finansielle handler for å sikre fremtidig eksponering. Disse finansielle avtalene er gjenstand for sikringsvurdering og innebærer at driftskostnadene i de fremtidige perioder vil tilsvare prisen i kjøpsavtalene og ikke markedsprisen på kjøpstidspunktet.

Transaksjoner mellom virksomhetsområder

Transaksjoner mellom virksomhetsområder foretas til alminnelige forretningsmessige vilkår og intern fortjeneste elimineres i konsernregnskapet.

Pensjoner

Mesta AS er pliktig til å ha en pensjonsordning for ansatte iht. lov om obligatorisk tjenstepensjon.

Mesta har tidligere hatt en lukket ytelsesordning som pr 31.12.2020 er opphørt. Pr 31.12.2020 er det utstedt fripoliser til alle alders- og etterlattepensjonister, og aktive og uføre som var i den lukkede ytelsesordningen. Det innebærer at Mesta fra og med 31.12.2020 ikke har noen forpliktelser knyttet til den opphørte ytelsesordningen, og at alle

ansatte fra dette tidspunktet får sin obligatoriske tjensteperson gjennom innskudsordningen.

Innskudsordning

Innskudsplaner periodiseres etter sammenstillingsprinsippet. Årets innskudd til pensjonsordningen kostnadsføres.

Avtalefestet pensjon

Selskapet deltar i den private AFP-ordningen som innebærer at de ansatte får et tillegg til sin pensjon som en livsvarig tilleggspensjon. Pensjonen kan tas ut fra og med fylte 62 år også ved siden av å stå i jobb. AFP-ordningen er en tariffbasert flerforetakspensjonsordning som organiseres gjennom et felleskontor, og finansieres gjennom premier som fastsettes som en prosent av lønn. Det foreligger ingen pålitelig måling og allokering av forpliktelse og midler i ordningen og derfor blir ordningen i tråd med regnskapsreglene behandlet som en innskuddsbasert ordning hvor premiebetalingen kostnadsføres løpende.

Kontantstrømoppstilling

Kontantstrømoppstillingen er beregnet etter den indirekte metode. Kontanter og bankinnskudd omfatter bankinnskudd, fordring på konsernkontosystem og andre kortsiktige plasseringer som umiddelbart kan konverteres til kjente kontantbeløp.

Andre poster

I den grad det er nødvendig er det inntatt utdypende kommentarer i den enkelte note. Det vises noter både for konsolidert regnskap og morselskap der det er relevant.

NOTE 2 / SEGMENTINFORMASJON

Det vesentligste av konsernets virksomhet er i Norge.

Informasjon om viktige kunder

Konsernet har én kunde som utgjør mer enn 10 % av driftsinntektene. Statens kjøp av tjenester fra Mes-ta-konsernet fremkommer i note 15.

2020	Veivedlikehold	Elektro	Anlegg og spesialproduksjon	Annet/ elimineringer	Konsern
Driftsinntekter – eksterne	3 028	448	1 293	-202	4 568
2019	Veivedlikehold	Elektro	Anlegg og spesialproduksjon	Annet/ elimineringer	Konsern
Driftsinntekter – eksterne	2 771	453	1 240	-148	4 316

NOTE 3 / ANLEGGSKONTRAKTER

Med igangværende prosjekter defineres prosjekter som ikke er overlevert byggherre pr. balansedagen. Det er gjort avsetninger for garantiansvar og tapskontrakter under annen kortsiktig gjeld. Resultatføringen er presentert som annen driftskostnad.

Morselskap		Beløp i mnok	Konsern	
2019	2020		2020	2019
754	442	Inntektsført på igangværende anleggskontrakter	442	754
698	415	Kostnader knyttet til opptjent inntekt/tapsavsetninger	415	698
56	27	Netto resultatført på igangværende	27	56
0	0	Estimert gjenværende produksjon på tapskontrakter	0	0
28	15	Opptjent, ikke fakturert inntekt på igangværende anleggskontrakter inkl. i kundefordringer	15	28
0	0	Forskuddsfakturert produksjon inkl. i annen korts. gjeld	0	0
36	31	Kundefordringer der betaling er utsatt på grunn av betingelser i kontraktene	31	36
0	0	Innestående fra leverandører	0	0

NOTE 4 / VARER

Morselskap		Beløp i mnok	Konsern	
2019	2020		2020	2019
116	98	Varer	98	117
-	-	Avsetning for ukurans	-	-
116	98	Sum	98	117

NOTE 5 / LØNNKOSTNAD, ANTALL ANSATTE, GODTGJØRELSE, LÅN TIL ANSATTE MM

Administrerende direktør har avtale om 6 måneders oppsigelsestid og 12 måneders etterlønn med motregning. Administrerende direktør har pensjonsalder 67 år. I tillegg til fastlønn har administrerende direktør resultatlønnsavtale. Resultatlønnsordningen er beskrevet nedenfor.

Det er ikke gitt lån/sikkerhetsstillelse til daglig leder, styreleder/-medlemmer, aksjonærer eller andre nærstående parter.

Konsernet har ingen ordninger knyttet til aksjer, opsjoner e.l.

Morselskap			Konsern		
2019	2020	Beløp i mnok	2020	2019	
945	1 061	Lønn	1 061	952	
117	114	Folketrygdavgift	114	119	
64	63	Pensjonskostnader (se note 6)	63	65	
-2	-3	Andre ytelser	-3	-2	
1 124	1 235	Sum	1 235	1 134	
1 596	1 582	Antall årsverk sysselsatt pr. 31.12.	1 582	1 607	
1 630	1 601	Antall ansatte i konsernet pr. 31.12.	1 601	1 630	

Ytelser til ledende personer (Beløp i hele NOK)	Fastlønn/ honorar	Pensjons kostnader	Annen godtgjørelse	Sum
Administrerende direktør	3 125 678	73 986	9 576	3 209 240
Styret	2 021 700	-	-	2 021 700

Revisor

Godtgjørelse til KPMG AS fordeler seg slik:

Morselskap			Konsern		
2019	2020	Beløp i mnok	2020	2019	
942 800	684 618	Lovpålagt revisjon	719 443	1 014 525	
144 340	225 353	Utvidet revisjon, konsulentoppdrag og skatterådgivning	225 353	144 340	

NOTE 5 / LØNNSKOSTNAD, ANTALL ANSATTE, GODTGJØRELSER, LÅN TIL ANSATTE MM FORTS.

Erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte.

Mesta følger Eierskapsmeldingen ved fastsettelse av kompensasjon til ledende ansatte i Mesta konsernet med datterselskaper. I henhold til selskapets vedtekter skal styret utarbeide en erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte. Erklæringen skal ha innhold som angitt i Allmennaksjelovens § 6-16a og behandles på tilsvarende vis på selskapets ordinære generalforsamling.

Konsernets lederlønnspolitikken bygger på de retningslinjer som er gitt St Meld 13 (2010-2011). Den er også i tråd med Nærings- og fiskeridepartementet retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel med virkning fra 13.februar 2015. De nye retningslinjene har ikke tilbakevirkende kraft, slik at ansettelsesavtaler inngått før denne tid kan avvike. Retningslinjene er behandlet av Mestas kompensasjonsutvalg og styre og er implementert i selskapet.

Hovedmålsettingen for selskapets lederlønnspolitikken er at lederlønningene i selskapet skal være konkurransedyktige og samtidig bidra til moderasjon ved ikke å være lønnsledende, sammenlignet med tilsvarende selskaper.

Hovedelementet for avlønningen for selskapets ledende ansatte er den faste grunnlønnen. Variable

lønnskompensasjoner som kommer i tillegg er basert på objektive, målbare og tidsbegrensede kriterier. Det er klare sammenhenger mellom de mål som ligger til grunn for den variable lønnen og selskapets mål.

Styret i selskapet har etablert et eget kompensasjonsutvalg som møtes minimum tre ganger i året, og har følgende mandat:
«Kompensasjonsutvalget skal være et organ for styret i å fastsette rammer og struktur for kompensasjon

av administrerende direktør og ledergruppen. Kompensasjonsutvalget foreslår i tillegg den årlige lønnsregulering for administrerende direktør».

Erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte har vært behandlet av kompensasjonsutvalget og styret. 8 ledende ansatte i konsernet, er omfattet av selskapets lederlønnserklæring. Lønnsregulering i 2020 har vært 2,2 %.

Det utbetales ikke godtgjørelse for styreverv i andre selskaper i samme konsern.

Ledende personell i selskapet er de som rapporterer til selskapets administrerende direktører. Deres lønn er beskrevet i tabellen under.

Beløp i hele NOK Navn	Stilling	Grunnlønn	Resultatlønn		Pensjons- alder	Pensjon		Sum kompensasjon
			Ordning	Estimat		Ordning	Kostnad	
Marianne Bergmann Røren	Adm. dir.	3 125 678	inntil 35% av grunnlønn	997 811	67 år	Ordinær innskuddspensjon	73 986	4 197 475
Pål Christian Stange	Direktør Økonomi og Finans	1 894 191	inntil 35% av grunnlønn	625 001	67 år	Ordinær innskuddspensjon	73 986	2 593 178
Mai Lawson Oldgård	Direktør Organisasjon og Bærekraft	1 901 221	inntil 35% av grunnlønn	606 874	67 år	Ordinær innskuddspensjon	73 986	2 582 081
Elin Vigrestad	Direktør Forretningsutvikling og Innovasjon	1 794 383	inntil 35% av grunnlønn	543 124	67 år	Ordinær innskuddspensjon	73 986	2 411 493
Oddmund Lefdal	Direktør Elektro	1 755 763	inntil 35% av grunnlønn	625 001	67 år	Ordinær innskuddspensjon	73 986	2 454 750
Kristin Folge	Direktør Drift og vedlikehold	1 972 514	inntil 35% av grunnlønn	625 001	67 år	Ordinær innskuddspensjon	73 986	2 671 501
Kjell A. Næss	Direktør Anlegg og Spesialproduksjon	1 936 180	inntil 35% av grunnlønn	625 001	67 år	Ordinær innskuddspensjon*	615 093	3 176 274
Rolf Dale	Direktør Kalkulasjon	1 817 539	inntil 35% av grunnlønn	558 124	67 år	Ordinær innskuddspensjon	73 986	2 449 649

* Har frem til 31.12.2020 vært med i en lukket ytelsesordning. Per 31.12.2020 er den avviklet. Har i tillegg også en pensjonssparing som kompenserer for at det ikke betales innskudd over 12G.

Resultatlønn: Dette er en estimert tilleggskompensasjon. Den vil først bli vedtatt og utbetalt i 2021.

NOTE 5 / LØNNSKOSTNAD, ANTALL ANSATTE, GODTGJØRELSER, LÅN TIL ANSATTE MM FORTS.

Øvrig informasjon om lederlønn:

Oppsigelsestid

Alle ledende ansatte har en oppsigelsestid på 6 måneder.

Etterlønn

Hvis selskapet går til oppsigelse utbetales det en etterlønn på 6 måneder. Etterlønnen vil reduseres med annen inntekt opptjent i etterlønsperioden. En av de ledende ansatte har 12 måneders etterlønn, fordi avtalene er inngått før de nye retningslinjene trådte i

kraft. Administrerende direktør har også en etterlønn i 12 måneder. Dette er en ordning som avviker fra retningslinjene men må sees i sammenheng med at selskapet er definert for salg av nåværende eier.

Resultatlønn

Resultatlønnen er basert på selskapets driftsresultat. Bonus beregnes eksklusive ekstraordinære poster og endring i regnskapsprinsipper. Maksimal bonus er 35 % av grunnlønn.

Pensjonsordninger

Ledergruppen har en ordinær innskuddsbasert pensjonsordning mellom 1 og 12 G. Den er lik for

alle ansatte i selskapet. Inntil 31.12.2020 var en av de ledende ansatte omfattet av en ytelsesordning. I tillegg har vedkommende en pensjonssparing som kompenserer for at det ikke betales innskuddspensjon over 12G.

NOTE 6 / PENSJONER

Mesta er pliktig til å ha en pensjonsordning for ansatte iht. lov om obligatorisk tjenestepensjon.

Mesta har tidligere hatt en lukket ytelsesordning som pr 31.12.2020 er opphørt. Pr 31.12.2020 er det utstedt fripoliser til alle alders- og etterlattepensjonister, og aktive og uføre som var i den lukkede ytelsesordningen. Det innebærer at Mesta fra og med 31.12.2020 ikke har noen forpliktelse knyttet til den opphørte ytelsesordningen, og at alle ansatte fra dette tidspunktet får sin obligatoriske tjenesteperson gjennom innskuddsordningen.

For ansatte i innskuddsordningen, er det etablert en pensjonsordning der innskuddene utgjør 5,6 % av

lønn mellom 1-7,1 G og 8 % av lønn mellom 7,1-12G. Innskuddsordningen er også organisert i Storebrand. For disse ansatte tilbys det en forsikret uføredekning hos Storebrand med tilsvarende dekning som ytelsesordningen.

Selskapet deltar i den private AFP-ordningen som innebærer at de ansatte får et tillegg på sin pensjon som en livsvarig tilleggspensjon. Pensjonen kan tas ut fra og med fylte 62 år også ved siden av å stå i jobb. AFP-ordningen er en tariffbasert flerforetakspensjonsordning som organiseres gjennom et felleskontor, og finansieres gjennom premier som fastsettes som en prosent av lønn. Det foreligger ingen pålitelig måling og allokering av forpliktelse og midler i ordningen og

derfor blir ordningen i tråd med regnskapsreglene behandlet som en innskuddsbasert ordning hvor premiebetalingen kostnadsføres løpende.

Økonomiske forutsetninger pr 31.12.	2020	2019
Diskonteringsrente	1,70 %	2,30 %
Forventet lønnsregulering	2,25 %	2,25 %
Forventet G-regulering	2,00 %	2,00 %
Forventet avkastning på fondsmidler	2,30 %	2,30 %
Dødelighet, K 2013BE		
Uføretariff til Storebrand Livsforsikring AS		
Diskonteringsrente er satt til OMF-renten		

NOTE 6 / PENSJONER FORTS.

Konsern	2020	2019
Nåverdi av årets pensjonsopptjening	3	4
Avkorting ny uføretrygd	-	-
Oppgjør – overføring	15	-
Rentekostnad av pensjonsforpliktelsen	4	0
Avkastning på pensjonsmidler	-4	-
Netto pensjonskostnad	17	4
(elementer under inkl. arbeidsgiveravgift)		
Kostnad tilknyttet innskuddsordningen	44	42
Kostnad for innskuddsordning over 12G	1	1
Premie AFP	21	17
Pensjonskostnad Mesta Sverige AB	-	1
Sum pensjonskostnad	66	65
Beregnete pensjonsforpliktelser pr 31.12	-	213
Pensjonsmidler pr 31.12	-	-237
Arbeidsgiveravgift	-	-
Netto pensjonsforpl. (neg fortegn midler)	-	-24
Netto pensjonsforpliktelser pr 01.01.2020	-24	-12
Pensjonskostnad	17	4
Innbetalt		
Overført til premiefond	17	-
Netto pensjonsforpl. (neg fortegn midler)	0	-24
Antall medlemmer i ordningen:		
Aktive 31.12.	-	93
Pensjonister 31.12.	-	487

NOTE 6 / PENSJONER FORTS.

Morselskap	Storebrand	Statens	2020	2019
Nåverdi av årets pensjonsopptjening			3	4
Avkorting ny uføretrygd			-	-
Oppgjør – overføring			15	-
Rentekostnad av pensjonsforpliktelsen			4	0
Avkastning på pensjonsmidler			-4	-
Netto pensjonskostnad			17	4
(elementer under inkl. arbeidsgiveravgift)				
Kostnad tilknyttet innskuddsordningen			44	42
Kostnad for innskuddsordning over 12G			1	1
Premie AFP			21	17
Pensjonskostnad Mesta Sverige AB			-	1
Sum pensjonskostnad			66	65
Beregnete pensjonsforpliktelser pr 31.12			-	213
Pensjonsmidler pr 31.12			-	-237
Arbeidsgiveravgift			-	-
Netto pensjonsforpl. (neg fortegn midler)			-	-24
Netto pensjonsforpliktelser pr 01.01.2020			-24	-12
Pensjonskostnad			17	4
Innbetalt				
Overført til premiefond			17	-
Netto pensjonsforpl. (neg fortegn midler)			0	-24
Antall medlemmer i ordningen:				
Aktive 31.12.			-	93
Pensjonister 31.12.			-	487

NOTE 7 / IMMATERIELLE EIENDELER

Egenutviklede systemer vedrører aktivering av kostnader for utvikling av EDB-programvare for systemdesign, programmering og installasjon av egenutviklede og spesialtilpassede systemer.

Konsern/Morselskap	Egenutviklede systemer	
	2020	2019
Anskaffelseskost 01.01.	52	52
Tilgang	2	-
Avgang	-	-
Anskaffelseskost 31.12.	54	52
Akkumulerte avskrivninger 31.12.	50	49
Bokført verdi pr. 31.12.	4	3
Årets avskrivninger	1	2
Økonomisk levetid	3-8 år	
Avskrivningsplan	Lineær	

NOTE 8 / VARIGE DRIFTSMIDLER

Det er i 2020 solgt driftsmidler til en verdi av 18 MNOK (2019: MNOK 28) med en netto gevinst på 9 MNOK (2019 13 MNOK).

*Tomter avskrives ikke.

Konsern	Edb- maskinvare	Maskiner, utstyr m.m.	Tomter/ bygninger	2020	2019
Anskaffelseskost 01.01.	5	1 446	40	1 491	1 480
Tilgang kjøpte driftsmidler		134	1	135	125
Avgang		109	-	109	113
Anskaffelseskost 31.12.	5	1 471	41	1 517	1 491
Akkumulerte ned- og avskrivninger 31.12.	5	1 016	26	1 046	1 045
Bokført verdi pr. 31.12.	-	455	15	470	446
Årets avskrivninger	-	100	1	102	96
Årets nedskrivninger	-	0	-	0	-
Økonomisk levetid	1-5 år	3-15 år	20-50 år		
Avskrivningsplan	Lineær	Lineær	Lineær*		

NOTE 8 / VARIGE DRIFTSMIDLER

*Tomter avskrives ikke.

Morselskap	Edb- maskinvare	Maskiner, utstyr m.m.	Tomter/ bygninger	2020	2019
Anskaffelseskost 01.01.	5	1 446	40	1 491	1 463
Tilgang kjøpte driftsmidler		134	1	135	125
Avgang		109	-	109	96
Anskaffelseskost 31.12.	5	1 471	41	1 517	1 491
Akkumulerte ned- og avskrivninger 31.12.	5	1 016	26	1 046	1 045
Bokført verdi pr. 31.12.	-	455	15	470	446
Årets avskrivninger	-	100	1	102	95
Årets nedskrivninger	-	0	-	0	-
Økonomisk levetid	1-5 år	3-15 år	20-50 år		
Avskrivningsplan	Lineær	Lineær	Lineær*		

NOTE 9 / BANKINNSKUDD

De enkelte selskapene i konsernet har hver sin bankgaranti for selskapets skattetreksforpliktelse. Konsernselskapene deltar i et felles konsernkontosystem der deltakerne er solidarisk ansvarlige som selvskyldnerkausjonist for rett oppfyllelse av alle forpliktelser de pådrar seg i konsernkontoavtalen konsernet har med Danske Bank.

Mesta AS har pr 31.12.2020 en trekkfasilitet på MNOK 500 som jevnlig er trukket på i 2020 men ikke pr 31.12.2020. Det er knyttet betingelser til låneavtalen (covenants) med bank, særskilt knyttet til resultat og soliditet. Konsernet overholder alle lånebetingelser.

NOTE 10 / SKATTEKOSTNAD

Morselskap			Konsern	
2019	2020		2020	2019
		Årets skattekostnad fremkommer slik:		
-49	41	Endring i utsatt skatt	41	-49
-	-4	For mye avsatt skatt tidligere år	-4	-
-49	37	Skattekostnad	37	-49
		Betalbar skatt i balansen:		
-		Årets betalbare skattekostnad		-
8		Tillleggsskatt feil behandling av estimatavvik		8
8	-	Betalbar skatt i balansen	-	8
		Avstemming fra nominell til faktisk skattesats:		
-223	186	Årsresultat før skatt	186	-231
-51	41	Forventet inntektsskatt etter nominell skattesats	41	-51
		Skatteeffekten av følgende poster:		
		<i>Permanente forskjeller</i>		
2	0	Andre ikke fradragsberettigede kostnader	0	2
-	-4	Endring i midlertidige forskjeller	-4	-
0		For mye avsatt skatt tidligere år		0
0		Andre poster		0
-49	37	Skattekostnad	37	-49
21 %	20 %	Effektiv skattesats	20 %	21 %

NOTE 10 / SKATTEKOSTNAD FORTS.

Spesifikasjon av skatteeffekten av midlertidige forskjeller og underskudd til framføring.

Utsatt skattefordel er oppført med utgangspunkt i fremtidig inntekt.

Konsern	2020		2019	
	Fordel	Forpliktelse	Fordel	Forpliktelse
Driftsmidler		106	-	116
Immaterielle eiendeler			-	-
Finansielle anleggsmidler		17	-	24
Tilvirkningskontrakter		57	-	102
Varer			-	-
Fordringer	112		124	-
Investeringer (omløpsmidler)			-	-
Kortsiktig gjeld	287		389	-
Langsiktig gjeld			-	-
Gevinst- og tapskonto		134	-	167
Underskudd til framføring	527		695	-
Sum	926	314	1 208	409
Netto utsatt fordel/forpl. i balansen	135		176	

Morselskap	2020		2019	
	Fordel	Forpliktelse	Fordel	Forpliktelse
Driftsmidler		106	-	116
Immaterielle eiendeler			-	-
Finansielle anleggsmidler		17	-	24
Tilvirkningskontrakter		57	-	102
Varer			-	-
Fordringer	112		124	-
Investeringer (omløpsmidler)			-	-
Kortsiktig gjeld	287		389	-
Langsiktig gjeld			-	-
Gevinst- og tapskonto		134	-	167
Underskudd til framføring	527		695	-
Sum	926	314	1 208	409
Ikke balanseført utsatt skattefordel	-		-	
Netto utsatt fordel/forpl. i balansen	135		176	

NOTE 11 / AKSJEKAPITAL, AKSJONÆRINFORMASJON
OG EGENKAPITAL

Aksjekapitalen i selskapet pr 31.12. består av følgende aksjeklasser:	Antall	Pålydende verdi NOK	Bokført verdi NOK
Ordinære aksjer	1 000 100	500	500
B-aksjer		-	-
Sum			500

Eierstruktur	Antall	Eierandel	Stemmeandel
Mesta AS har følgende aksjonær pr 31.12.:			
Nærings- og fiskeridepartementet	1 000 100	100 %	100 %

Konsern	Aksjekapital	Annen egenkapital	2020	2019
Egenkapital pr 01.01.	500	-67	433	615
Tilført ved estimatavvik pensjoner e. skatt ført dir. mot EK			-	0
Skatteeffekt estimatavvik pensjon			-	-
Omregningsdifferanse Mesta Sverige AB*			-	-0
Konsernverdi utsatt skatt			-	-
Årets resultat		149	149	-183
Avsetning til utbytte		-30	-30	-
Egenkapital pr 31.12.	500	52	552	432

Morselskap	Aksjekapital	Annen egenkapital	2020	2019
Egenkapital pr 01.01.	500	-68	432	615
Tilført ved estimatavvik pensjoner e. skatt ført dir. mot EK			-	0
Skatteeffekt estimatavvik pensjon			-	-
Årets resultat		149	149	-182
Avsetning til utbytte		-30	-30	-
Egenkapital pr 31.12.	500	51	551	432

NOTE 12 / PANTSTILLELSER OG GARANTIER M.V.

Standard kontraktsvilkår for Statens vegvesen og de fleste kommunene inkluderer krav om bankgaranti i kontraktperioden. Garantibeløp nedtrappes ved fullføring av kontrakten.

Det er inngått en avtale med 4 leverandører om en garantiramme begrenset oppad til MNOK 1 950 for å dekke de konkrete garantiforpliktelsene overfor byggherre.

Som sikkerhet for garantien med Danske Bank er det avtalt en negativ pantsettelseserklæring. Denne pantsettelseserklæring er også sikkerhet for kassekreditrammen på MNOK 500.

Morselskap			Konsern	
2019	2020		2020	2019
-	-	Garantiansvar	-	-
1 215	1 160	Statens vegvesen	1 160	1 215
21	283	Kommuner	283	21
61	42	Andre	42	61
55	60	Skattetrekksgaranti	60	55
1 352	1 545	Sum	1 545	1 352

NOTE 13 / USIKKERHET OG BETINGEDE UTFALL

*Resultatføring av prosjekter baseres på usikre estimater knyttet til f.eks fremdrift, sluttprognose, tvister, garantiarbeid og lignende. Det endelige resultatet for et prosjekt kan derfor avvike fra den forventede sluttprognose. Det forekommer også tvister som avgjøres ved voldgift eller rettssak for avsluttede prosjekter.

Morselskap			Konsern	
2019	2020		2020	2019
8	7	Miljøavsetning	7	8
38	17	Restrukturering	17	38
4	4	Garantiforpliktelser	4	4
-	15	Leasing	15	-
339	243	Forventet tap på kontrakter*	243	339
389	287	Sum andre avsetninger for forpliktelser	287	389
204	245	Lønn, arbeidsgiveravgift og andre personalkostnader	245	204
204	245	Sum annen kortsiktig gjeld	245	204

NOTE 14 / KOSTNADER IKKE BOKFØRTE LEIEAVTALER

Konsernet har inngått leieavtaler av maskiner, kjøretøy, kontorer, lokaler og andre fasiliteter. Leieavtaler av lokaler i tilknytning til prosjekter har løpetid tilsvarende prosjektene. I oppstillingen over er større leieavtaler for kontorer og bygg og leasing avtaler av kjøretøy og maskiner presentert. Selskapet har ikke finansielle leieavtaler.

Morselskap			Konsern	
2019	2020		2020	2019
12	11	Husleie (Administrasjon og saltprosjet)	11	12
12	16	Husleie (leie i tilknytning til driftskontrakt)	16	12
83	115	Leasing (Kjøretøy og anleggsmaskiner)	115	83
106	143	Sum ikke bokførte leieavtaler	143	106

	Gjenværende løpetid	Kontraktslengder
Husleie (Administrasjon og saltprosjet)	12	12
Husleie (leie i tilknytning til driftskontrakt)	12	12
Leasing (Kjøretøy og anleggsmaskiner)	83	83

NOTE 15 / DATTERSELSKAP, TILKNYTTET SELSKAP M.V.

	Foreningskontor	Stemmeandel	Eierandel
Lyngbøveien 164 AS	Bærum	100 %	100 %
Mesta Sverige AB	Jönköping	100 %	100 %
	Egenkapital i følge siste årsregnskap	Årsresultat i følge siste årsregnskap	Bokført verdi pr 31.12.2020
Lyngbøveien 164 AS	0	0	1
Mesta Sverige AB	3	-0	2

NOTE 16 / TRANSAKSJONER OG MELLOMVÆRENDE MED NÆRSTÅENDE PARTER

Ingen poster forfaller senere enn ett år etter regnskapsårets slutt. Mesta AS har handel mellom datterselskapene Mesta Sverige AB og Lyngbøveien 164 AS. Disse selskapene er definert som nærstående parter i konsernet. Alle transaksjonene utføres til alminnelige kontraktsvilkår og med armlengdes avstand.

Transaksjoner med den norske stat

Staten, gjennom Nærings- og fiskeridepartementet, eier 100 % av aksjene i Mesta AS. Eierskapsstrukturen til den norske stat medfører at Mesta deltar i transaksjoner med flere parter som er under en felles eierskapsstruktur og derfor tilfredsstillende definisjonen av nærstående parter. Alle transaksjoner er vurdert å være i henhold til normal armlengdes prinsipp. Fylkeskommunene og Statens vegvesen er Mesta AS sine største kunder og utgjør ca 83 % (79 %) av den totale omsetningen. Alle kontraktene er inngått til armlengdes priser basert på offentlig utlyste anbudskonkurranser.

Resultatmessige transaksjoner med nærstående parter:

Transaksjon/transaksjonsgr.	Tilhører resultatlinje	Motpart	Forhold til motparten	2020	2019
Leie- inntekt/kostnad	Andre driftsinnt.	Lyngbøveien 164 AS	Datter	0	0
Kjøp av anleggsmiddel	Eiendel	Mesta Sverige AB	Datter	-	1
IT og administrasjon	Andre driftsinnt.	Mesta Sverige AB	Datter	-	1
Sum				0	2

Mellomværende med nærstående parter:

Motpart	Forhold til motparten	Kundefordringer		Andre fordringer	
		2020	2019	2020	2019
Mesta Sverige AB	Datter	-	-	3	-
Lyngbøveien 164 AS	Datter	-	-	-	-
Sum		-	-	3	-

Mellomværende med nærstående parter:

Motpart	Forhold til motparten	Leverandørgjeld		Annen kortsiktig gjeld	
		2020	2019	2020	2019
Mesta Sverige AB	Datter	-	-	3	-
Lyngbøveien 164 AS	Datter	-	-	-	-
Sum		-	-	3	-

Salgsinntekt

	2020	2019
Offentlige kjøp	3 791	3 294

NOTE 17 / FINANSIELL MARKEDSRISIKO**Innkjøp**

Mesta AS gjør det vesentligste av sine innkjøp basert på priser i NOK. Større innkjøp i valuta blir løpende vurdert valutasikret.

- Pr 31.12.2020 har Mesta AS en terminkontrakter på EUR 1.500.000.
- Pr 31.12.2019 har Mesta AS to terminkontrakter på EUR 850.000.

Likvider

Plasseringer av likvide midler gjøres med en kort tidshorisont med banker.

NOTE 18 / BETINGET UTFALL OG HENDELSER ETTER BALANSEDAGEN**Tapskontakter**

Mesta AS har per 31.12.2020 avsatt for fremtidige tap på kontakter som er identifisert som tapskontakter i henhold til NRS 13 «Usikre forpliktelser og betingede eiendeler». Perioden fra balansedag og frem til regnskapsavleggelse har for noen av disse kontaktene vært utfordrende, men beste estimat på gjenværende kontraktperiode har ikke endret vurderingen av tapsavsetningen per 31.12.2020. Videre foreligger det også kontraktuelle avklaringer på noen av hendelsene som gjør graden av dekning er usikker.

Covid-19

Korona-pandemien traff også Mesta hardt i mars 2020. Mesta ble umiddelbart rammet av pandemien i form av lavere grad av tilgjengelighet av private oppdrag, store svingninger i kronekurs, dyrere drift i form av midlertidig stans i produksjon og kostnader ved etterlevelse av gjeldende smittevernsregelverk i hele organisasjonen.

Mesta har så langt i pandemiperioden lyktes med håndtering og oppfølging av pålagte og nødvendige smitteverntiltak. Gjennom løpende oppdateringer av smitteverntiltakene god informasjon og høy grad av

etterlevelse. Det er i perioden registrert tre Covid-19 tilfeller hvor to av disse var hos underleverandører.

Samtidig har Covid 19-situasjonen, som har lammet store deler av norsk og internasjonal økonomi siden mars 2020, synliggjort at Mesta opererer i et til dels motsyklisk marked. De offentlige investeringene i infrastruktur har økt i samme periode i Norge, og bidratt til at Mesta resultatsmessig har kommet seg godt gjennom pandemien så langt.

Revisors beretning



KPMG AS
Serkedalsveien 6
Postboks 7000 Majorstuen
0306 Oslo

Telephone +47 45 40 40 63
Fax
Internet www.kpmg.no
Enterprise 935 174 627 MVA

Til generalforsamlingen i Mesta AS

Uavhengig revisors beretning

Uttalelse om revisjonen av årsregnskapet

Konklusjon

Vi har revidert Mesta AS' årsregnskap som viser et overskudd i selskapsregnskapet på MNOK 149 og et overskudd i konsernregnskapet på MNOK 149. Årsregnskapet består av:

- selskapsregnskapet, som består av balanse per 31. desember 2020, resultatregnskap og kontantstrømpstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper, og
- konsernregnskapet, som består av balanse per 31. desember 2020, resultatregnskap og kontantstrømpstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Etter vår mening:

- er årsregnskapet avgitt i samsvar med lov og forskrifter
- gir det medfølgende selskapsregnskapet et rettviseende bilde av den finansielle stillingen til Mesta AS per 31. desember 2020 og av selskapets resultater og kontantstrømmer for regnskapsåret som ble avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge.
- gir det medfølgende konsernregnskapet et rettviseende bilde av den finansielle stillingen til konsernet Mesta AS per 31. desember 2020 og av konsernets resultater og kontantstrømmer for regnskapsåret som ble avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge.

Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med lov, forskrift og god revisjonsskikk i Norge, herunder de internasjonale revisjonsstandardene International Standards on Auditing (ISA-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet i Revisors oppgaver og plikter ved revisjon av årsregnskapet. Vi er uavhengige av selskapet og konsernet slik det kreves i lov og forskrift, og har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Etter vår oppfatning er innhentet revisjonsbevis tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Øvrig informasjon

Ledelsen er ansvarlig for øvrig informasjon. Øvrig informasjon omfatter informasjon i årsrapporten bortsett fra årsregnskapet og den tilhørende revisjonsberetningen.

Vår uttalelse om revisjonen av årsregnskapet dekker ikke øvrig informasjon, og vi attesterer ikke den øvrige informasjonen.

KPMG AS, a Norwegian limited liability company and member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss entity.
Statsautoriserte revisorer - medlemmer av Den norske Revisorforening

Offices in:
Oslo Elverum Mo i Rana Stord
Ålesund Finnsnes Molde Strømsund
Arendal Hamar Skien Trondheim
Bergen Haugesund Sandefjord
Bodø Kvernberget Sandnessjøen Tvedestrand
Drammen Kristiansand Stavanger Ålesund



Revisors beretning - 2020
Mesta AS

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapet er det vår oppgave å lese øvrig informasjon med det formål å vurdere hvorvidt det foreligger vesentlig inkonsistens mellom øvrig informasjon og årsregnskapet, kunnskap vi har opparbeidet oss under revisjonen, eller hvorvidt den tilsynelatende inneholder vesentlig feilinformasjon.

Dersom vi konkluderer med at den øvrige informasjonen inneholder vesentlig feilinformasjon er vi pålagt å rapportere det. Vi har ingenting å rapportere i så henseende.

Styrets og daglig leders ansvar for årsregnskapet

Styret og daglig leder (ledelsen) er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet i samsvar med lov og forskrifter, herunder for at det gir et rettviseende bilde i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge. Ledelsen er også ansvarlig for slik intern kontroll som den finner nødvendig for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil.


Ved utarbeidelsen av årsregnskapet er ledelsen ansvarlig for å ta standpunkt til selskapets og konsernets evne til fortsatt drift, og på tilberlig måte å opplyse om forhold av betydning for fortsatt drift. Forutsetningen om fortsatt drift skal legges til grunn for årsregnskapet så lenge det ikke er sannsynlig at virksomheten vil bli avviklet.

Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet

Vårt mål med revisjonen er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil, og å avgi en revisjonsberetning som inneholder vår konklusjon. Betyggende sikkerhet er en høy grad av sikkerhet, men ingen garanti for at en revisjon utført i samsvar med lov, forskrift og god revisjonsskikk i Norge, herunder ISA-ene, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon som eksisterer. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon blir vurdert som vesentlig dersom den enkeltvis eller samlet med rimelighet kan forventes å påvirke økonomiske beslutninger som brukerne foretar basert på årsregnskapet.

Som del av en revisjon i samsvar med lov, forskrift og god revisjonsskikk i Norge, herunder ISA-ene, utøver vi profesjonelt skjønn og utviser profesjonell skepsis gjennom hele revisjonen. I tillegg:

- identifiserer og anslår vi risikoen for vesentlig feilinformasjon i regnskapet, enten det skyldes misligheter eller utilsiktede feil. Vi utformer og gjennomfører revisjonshandlinger for å håndtere slike risikoer, og innhenter revisjonsbevis som er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon. Risikoen for at vesentlig feilinformasjon som følge av misligheter ikke blir avdekket, er høyere enn for feilinformasjon som skyldes utilsiktede feil, siden misligheter kan innebære samarbeid, forfalskning, bevisste utelatelser, uriktige fremstillinger eller overstyring av internkontroll.
- opparbeider vi oss en forståelse av den interne kontroll som er relevant for revisjonen, for å utforme revisjonshandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av selskapets og konsernets interne kontroll.
- evaluerer vi om de anvendte regnskapsprinsippene er hensiktsmessige og om regnskapsestimaterne og tilhørende noteopplysninger utarbeidet av ledelsen er rimelige.
- konkluderer vi på hensiktsmessigheten av ledelsens bruk av fortsatt drift-forutsetningen ved avleggelsen av regnskapet, basert på innhentede revisjonsbevis, og hvorvidt det foreligger vesentlig usikkerhet knyttet til hendelser eller forhold som kan skape tvil av betydning om selskapets og konsernets evne til fortsatt drift. Dersom vi konkluderer med at det eksisterer vesentlig usikkerhet, kreves det at vi i revisjonsberetningen henleder oppmerksomheten på tilleggsopplysningene i regnskapet, eller, dersom slike tilleggsopplysninger ikke er tilstrekkelige, at vi modifiserer vår konklusjon om årsregnskapet og årsberetningen. Våre konklusjoner er basert på revisjonsbevis innhentet inntil datoen for revisjonsberetningen. Etterfølgende hendelser eller forhold kan imidlertid medføre at selskapet og konsernet ikke fortsetter driften.



Revisors beretning - 2020
Mesta AS

- evaluerer vi den samlede presentasjonen, strukturen og innholdet, inkludert tilleggsopplysningene, og hvorvidt årsregnskapet representerer de underliggende transaksjonene og hendelsene på en måte som gir et rettvissende bilde.
- innhenter vi tilstrekkelig og hensiktsmessig revisjonsbevis vedrørende den finansielle informasjonen til enhetene eller forretningsområdene i konsernet for å kunne gi uttrykk for en mening om det konsoliderte regnskapet. Vi er ansvarlige for å lede, følge opp og gjennomføre konsernrevisjonen. Vi alene er ansvarlige for vår revisjonskonklusjon.

Vi kommuniserer med styret blant annet om det planlagte omfanget av revisjonen og til hvilken tid revisjonsarbeidet skal utføres. Vi utveksler også informasjon om forhold av betydning som vi har avdekket i løpet av revisjonen, herunder om eventuelle svakheter av betydning i den interne kontrollen.

Uttalelse om andre lovmessige krav

Konklusjon om årsberetningen

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, mener vi at opplysningene i årsberetningen og i redegjørelsen om foretaksstyring om årsregnskapet, forutsetningen om fortsatt drift og forslaget til resultatdisponering er konsistente med årsregnskapet og i samsvar med lov og forskrifter.

Konklusjon om registrering og dokumentasjon


Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi har funnet nødvendig i henhold til internasjonal standard for attestasjonsoppdrag (ISAE) 3000 «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon», mener vi at ledelsen har oppfylt sin plikt til å sørge for ordentlig og oversiktlig registrering og dokumentasjon av selskapets regnskapsopplysninger i samsvar med lov og god bokføringskikk i Norge.

Oslo, 17. mars 2021
KPMG AS

Svein Wiig
Statsautorisert revisor
(elektronisk signert)

3


Penneo document key: 1V20G-CLDIH-6457Q-SFTDU-OZ8FE-25EHE



The signatures in this document are legally binding. The document is signed using Penneo™ secure digital signature. The identity of the signers has been recorded, and are listed below.

"By my signature I confirm all dates and content in this document."

Svein Christian Wiig
Statsautorisert revisor
On behalf of: KPMG
Serial number: 9578-5994-4-770793
IP: 80.232.xxx.xxx
2021-03-17 09:28:35Z



Penneo document key: 1V20G-CLDIH-6457Q-SFTDU-OZ8FE-25EHE

Penneo document key: 1V20G-CLDIH-6457Q-SFTDU-OZ8FE-25EHE

This document is digitally signed using Penneo.com. The digital signature data within the document is secured and validated by the computed hash value of the original document. The document is locked and timestamped with a certificate from a trusted third party. All cryptographic evidence is embedded within this PDF, for future validation if necessary.

How to verify the originality of this document
This document is protected by an Adobe CDS certificate. When you open the document in Adobe Reader, you should see, that the document is certified by **Penneo e-signature service <penneo@penneo.com>**. This guarantees that the contents of the document have not been changed.

You can verify the cryptographic evidence within this document using the Penneo validator, which can be found at <https://penneo.com/validate>



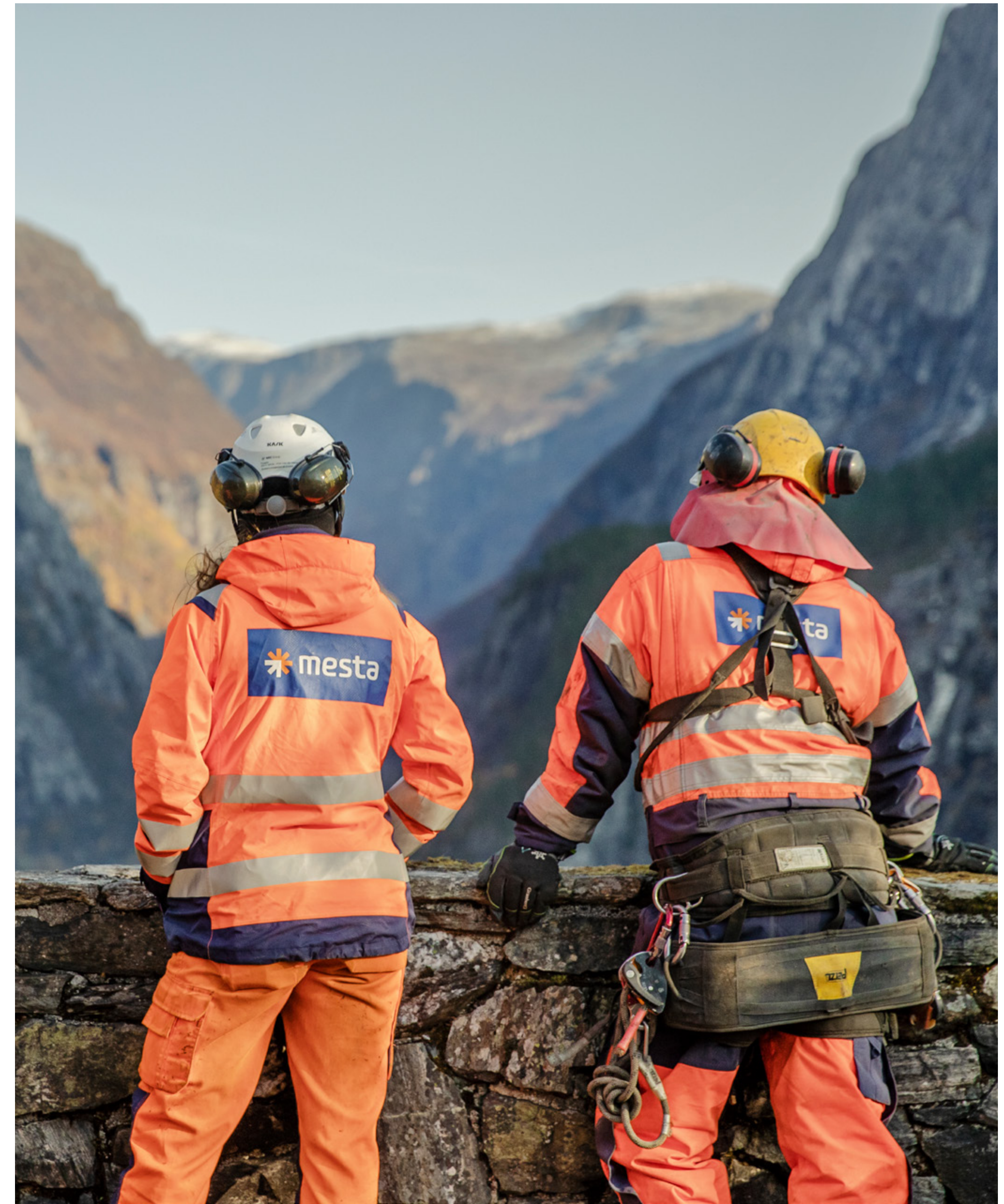
Energi- og klimaregnskap 2020

MESTA

Hensikten med denne rapporten er å vise oversikten over organisasjonens klimagassutslipp (GHG-utslipp), som en integrert del av en overordnet klimastrategi. Et klimaregnskap er et viktig verktøy i arbeidet med å identifisere konkrete tiltak for å redusere sitt energi-forbruk og tilhørende GHG-utslipp. Denne årlige rapporten gjør organisasjonen i stand til å måle nøkkeltall og dermed evaluere seg selv over tid.

Rapporten omfatter Mesta.

Informasjonen som benyttes i et klimaregnskap stammer både fra eksterne og interne kilder, og blir omregnet til tonn CO₂-ekvivalenter. Analysen er basert på den internasjonale standarden «A Corporate Accounting and Reporting Standard», som er utviklet av «the Greenhouse Gas Protocol Initiative» – GHG protokollen. Dette er den mest anvendte metoden verden over for å måle sine utslipp av klimagasser. ISO standard 14064-1 er basert på denne.



RAPPORTERINGSÅR ENERGI- OG GHG-UTSLIPP

Utslippkilde	Forklaring	Forbruk	Enhet	Energi (MWh)	Energi tCO _{2e}	Energi
Transport total		40,919.0	liters	87,671.4	18,522.1	87.7 %
Bensin			liters	392.8	94.7	0.4 %
Diesel (NO)				87,278.6	18,427.3	87.3 %
Stasjonær forbrenning total				219.2	50.9	0.2 %
Lett fyringsolje			liters	205.5	50.7	0.2 %
Biofuel (100 %)			kWh	13.6	0.2	-
Scope 1 total				87,890.6	18,573.0	87.9 %
Elektrisitet total		8,798,503.0	kWh	8,798.5	360.7	1.7 %
Elektrisitet Nordisk miks				8,798.5	360.7	1.7 %
Scope 2 total				8,798.5	360.7	1.7 %
Avfall total				-	1,707.8	8.1 %
Residual waste, incinerated		1,678,273.0	kg	-	842.5	4.0 %
Paper waste, recycled		51,463.0	kg	-	1.1	-
Metal waste, recycled		870,945.0	kg	-	18.6	0.1 %
Organic waste, recycled		549,020.0	kg	-	11.7	0.1 %
Plastic waste, recycled		9,339.0	kg	-	0.2	-
EE waste, recycled		96,069.0	kg	-	2.0	-
Spesialavfall		27,962.0	kg	-	0.6	-
Hazardous waste, incinerated		308,023.0	kg	-	830.5	3.9 %
Industrial inert waste, landfill		515,150.0	kg	-	0.6	-
Tjenestereiser total				-	477.2	2.3 %
Km-godtgj.bil(NO)		1,030,596.0	km	-	144.3	0.7 %
Mileage all. el car Nordic		53,534.0	km	-	0.4	-
Continental/Nordic, RF		77,754.0	pkm	-	12.1	0.1 %
Domestic, RF		1,311,635.0	pkm	-	320.4	1.5 %
Scope 3 total				-	2,184.9	10.3 %
Total				96,689.1	21,118.7	100.0 %
KJ					348,080,663,880.0	

KLIMAREGNSKAP 2020

Klimaregnskapet til Mesta er utarbeidet i henhold til den internasjonale standarden The Greenhouse Gas Protocol (GHG-protokollen), som er den mest anvendte metoden verden over for å måle utslipp av klimagasser.

Mesta hadde i 2020 et totalt klimagassutslipp på 21 118,7 tonn CO₂-ekvivalenter (tCO₂e). Dette er en nedgang på 219,6 tCO₂e, tilsvarende 1 %, sammenlignet med 2019. Klimagassregnskapet viser også en nedgang i utslipp per årsverk, samt utslipp per MNOK omsetning.

Scope 1***Mobil forbrenning:***

Faktisk forbruk av fossilt brensel i selskapets kjøretøy (eiet, leiet, leaset). Utslipp fra transport, som omfatter bruk av diesel og bensin til kjøretøy, samt diesel til tankanlegg og oppvarming av bygg.

Stasjonær forbrenning:

Utslipp fra forbruk av lett fyringsolje til oppvarming av bygg. Fra 1. januar 2020 ble fyringsolje til oppvarming av bygg forbudt (med noen unntak) i Norge.

Scope 2***Elektrisitet:***

Målt forbruk av elektrisitet i egen-eide eller leide lokaler/bygg. Tabellen viser klimagassutslipp fra elektrisitet utregnet med den lokasjonsbaserte utslippsfaktoren Nordisk miks. Merk at utslippsfaktoren Nordisk miks har økt med 4,8 % siden 2019. Ettersom Mesta kjøpte opprinnelsesgarantier for sitt elektrisitetsforbruk i 2020, er utslippet med den markedsbaserte metoden lik 0 tCO₂e. Praksisen med å presentere utslippene fra elektrisitetsforbruk med to ulike utslippsfaktorer er videre forklart i GHG-protokollen.

Scope 3***Avfall:***

Rapportert avfall i kg fordelt på ulike avfallsfraksjoner, samt behandlingsmetode (resirkulert, energigjenvunnet, deponert). Utslipp knyttet til avfall med utslipp på under 0,1 tCO₂e er kun merket med en strek i tabellen.

Flyreiser:

Målt i antall personkilometer (pkm) per region. Merk at i 2020 startet Mesta å bruke en utslippsfaktor for flyreiser som er mer nøyaktig og inkluderer flere av utslippene knyttet til flyreiser. Km-godtgjørelse: I 2020 er det gitt godtgjørelse for 1 084 130 km, fordelt på fossile kjøretøy (1 030 596 km) og elbiler (53 534 km).

ÅRLIGE KLIMAGASSUTSLIPP

Kategori	Forklaring	2018	2019	2020	% endring fra forrige år
Transport total		17,695.7	17,978.3	18,522.1	3.0 %
Diesel		2,706.8	-	-	-
Bensin		69.6	71.5	94.7	32.4 %
Diesel (NO)		14,919.3	17,906.8	18,427.3	2.9 %
Stasjonær forbrenning total		182.4	134.3	50.9	-62.1 %
Lett fyringsolje		182.4	134.3	50.7	-62.2 %
Biofuel (100 %)		-	-	0.2	100.0 %
Scope 1 total		17,878.1	18,112.6	18,573.0	2.5 %
Elektrisitet total		401.1	375.9	360.7	-4.0 %
Elektrisitet Nordisk miks		401.1	375.9	360.7	-4.0 %
Scope 2 total		401.1	375.9	360.7	-4.0 %
Avfall total		2,926.8	2,217.3	1,707.8	-23.0 %
Residual waste, incinerated		1,090.2	1,081.8	842.5	-22.1 %
Paper waste, recycled		-	1.1	1.1	2.0 %
Glass waste, recycled		-	-	-	-100.0 %
Metal waste, recycled		7.8	13.0	18.6	42.7 %
Organic waste, recycled		6.8	11.7	11.7	0.1 %
Plastic waste, recycled		0.3	0.3	0.2	-34.9 %
EE waste, recycled		-	1.0	2.0	114.8 %
Spesialavfall		0.1	0.2	0.6	139.4 %
Hazardous waste, incinerated		1,820.6	1,106.9	830.5	-25.0 %
Industrial inert waste, landfill		0.9	1.4	0.6	-55.0 %
Tjenestereiser total		679.3	632.5	477.2	-24.6 %
Fly kontinentalt/Norden		7.4	9.3	-	-100.0 %
Fly interkontinentalt		2.1	2.3	-	-100.0 %
Fly innenlands		418.2	393.5	-	-100.0 %
Km-godtj.bil(NO)		251.3	227.0	144.3	-36.4 %
Mileage all. el car Nordic		0.4	0.4	0.4	-12.6 %
Continental/Nordic, RF		-	-	12.1	100.0 %
Domestic, RF		-	-	320.4	100.0 %
Scope 3 total		3,606.2	2,849.8	2,184.9	-23.3 %
Total		21,885.4	21,338.3	21,118.7	-1.0 %
Prosentvis endring		100.0 %	-2.5 %	-1.0 %	

ÅRLIGE MARKEDSBASERTE UTSLIPP

Kategori	Enhet	2018	2019	2020
Elektrisitet markedsbasert	tCO ₂ e	2,575.7	1,966.4	-
Scope 2 markedsbasert	tCO ₂ e	2,575.7	1,966.4	-
Total markedsbasert	tCO ₂ e	24,060.0	22,928.7	20,757.9
Prosentvis endring		100.0 %	-4.7 %	-9.5 %

ÅRLIGE NØKKELTALL OG KLIMAINDIKATORER

Navn	Enhet	2018	2019	2020	% endring fra forrige år
Totale tCO ₂ e/årsverk (Scope1+2+3)		15.5	13.4	13.1	-1.9 %
Total tCO ₂ e/omsetning (Scope1+2+3)		5.4	5.0	4.6	-6.9 %
Årsverk		1,415.0	1,596.0	1,609.5	0.8 %
Omsetning		4,081.8	4,300.0	4,572.6	6.3 %



MESTAS SERTIFISERINGER

I tillegg til å være sertifisert i henhold til NS-EN ISO 14001:2015 og NS-EN ISO 9001:2015, har Mesta utviklet LKM – vårt egne ledelsessystem for kvalitet.



KOLOFON

Ansvarlig utgiver: Mesta AS

Rådgivning og design: HyperRedink

Foto: Hyperredink

Det tas forbehold om trykkfeil.

