

# Rapport om godtgjørelse til ledende personer

Denne rapporten om godtgjørelse til ledende personer er utarbeidet av styret i Mesta i henhold til selskapets vedtekter, allmennaksjeloven §6-16b og forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer. Med ledende personer menes de som er nevnt i regnskapsloven § 7-31b, det vil si ledende ansatte og styrets medlemmer. Med ledende ansatte menes for Mesta konsernsjefen og konserndirektørene som rapporterer til konsernsjef.

## REGNSKAPSÅRET 2023

Mesta hadde i 2023 en omsetning på 6,6 (5,9) mrd kr, og et driftsresultat (EBIT) på 190 (259) mill kr som tilsvarer en driftsmargin (EBIT %) på 2,9 % (4,4%). Driftsresultat før goodwill (EBITA) er på 203 (271) mill kr, som gir en driftsmargin før goodwill (EBITA %) på 3,1 % (4,6%).

## LEDEDE PERSONER

Mesta har i 2023 hatt endringer i konsernledelsen. I mai tiltrådte Thomas Hveberg som konserndirektør økonomi og finans, og erstattet Pål Stange. Oddmund Lefdal har byttet ansvarsområde fra Elektro og Bane til Anlegg og Spesialproduksjon, og erstatter Bjørn Granviken. Joar Ølmheim har tiltrådt som konserndirektør Elektro og Bane (RIAS) fra juni 2023. Ølmheim kom fra annen ledende stilling i Elektro og Bane. Elin Vigrestad overtok ansvarsområde Drift og Vedlikehold etter Kristin Folge. Også hun kommer fra annen ledende stilling i Drift og Vedlikehold. Se tabell ledende personer øverst til høyre på side 2 der konsernledelsen er presentert med tilhørende ansvarsområder.

## Nøkkeltall Mesta konsernet

Regnskapstall i millioner kroner	2023	2022	2021	2020	2019
<b>Resultater</b>					
Driftsinntekter	6 597	5 873	5 346	4 568	4 316
Driftsresultat før avskrivning (EBITDA)	331	392	330	290	-132
Driftsresultat før goodwillavs (EBITA)	203	271	221	187	-229
Driftsresultat (EBIT)	190	259	214	187	-229
Resultat før skatt	187	258	216	186	-231
Årsresultat	143	198	167	149	-182
<b>Lønnsomhet</b>					
EBITA %	3,1 %	4,6 %	4,1 %	4,1 %	-5,3 %
Driftsmargin (EBIT %)	2,9 %	4,4 %	4,0 %	4,1 %	-5,3 %
Resultatmargin etter skatt	2,2 %	3,4 %	3,1 %	3,3 %	-4,2 %
Egenkapitalrentabilitet (%)	17,4 %	27,9 %	27,7 %	30,3 %	-34,7 %
Totalkapitalrentabilitet (%)	6,0 %	9,1 %	8,6 %	8,5 %	-11,1 %
Kontantstrøm fra driften	283	103	234	179	396
Egenkapitalandel	35,0 %	33,9 %	31,5 %	30,7 %	25,5 %
<b>Ansatte</b>					
Antall ansatte	1 786	1 827	1 696	1 601	1 630
Antall årsverk	1 730	1 776	1 674	1 582	1 607
H1-verdi	6,0	5,6	8,6	2,6	2,8
Sykefravær	6,7 %	6,0 %	6,0 %	6,1 %	5,3 %

Styret i Mesta består av fem aksjonærvalgte medlemmer og tre ansattvalgte representanter. Styret har i løpet av året hatt én endring. Jarle Røksund ble valgt inn 1.7.2022. Oddbjørn Halvorsen Kaland erstattet Sigurd Storøy fra 1. januar 2023. Styret består per 31.12.2023 av medlemmene listet i tabell for styret til høyre.

#### GODTGJØRELSE TIL LEDENDE PERSONER

Lønn og annen godtgjørelse skal være konkurranse-dyktig, men Mesta skal ikke være lønnsledende sammenlignet med tilsvarende selskaper. Mesta opererer kun innenfor segmenter som er sterkt konkurranseutsatt. En konkurransedyktig godtgjørelses-ordning er blant annet nødvendig for å oppnå de uttalte formålene med statlig eierskap i Mesta om «høyest mulig avkastning over tid innenfor bærekraftige rammer», slik det fremgår av Statens eierskapsmelding. Hensynet til moderasjon, som beskrevet i eierskaps-meldingen og Statens retningslinjer for lederlønn, skal imidlertid ivaretas. Dette innebærer at godtgjørelsen ikke skal settes høyere enn nødvendig for å beholde og tiltrekke seg ønsket kompetanse.

Den samlede godtgjørelsen til ledende ansatte i Mesta skal reflektere ansvaret for styring, resultater og utvikling, samt hensynta virksomhetens størrelse og kompleksitet. Hovedelementet i godtgjøringen er fastlønn. Godtgjørelsen skal fremme oppnåelse av selskapets mål og bærekraftig verdiskaping for eierne, herunder at godtgjørelsen skal bidra til selskapets strategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne.

Godtgjørelsen må ikke være av en slik art eller et slikt omfang at den kan svekke Mestas omdømme, samtidig som godtgjørelsen skal sikre at selskapet tiltrekker seg og beholder dyktige ledere.

Godtgjørelsen skal oppfattes som forståelig og akseptabel både internt og eksternt.

Godtgjørelse for ledende ansatte i Mesta består av fast grunnlønn og tilleggssytelser. Tilleggssytelsene er bonus, naturalytelser, pensjonsordning og rett til etterlønn under gitte betingelser.

#### Ledende personer

Navn	Tittel	Ansvarsområde
Marianne Bermann Røren	Konsernsjef	
Thomas Hveberg	Konserndirektør	Økonomi og finans
Tonje G. Jensen	Konsernsjef (konstituert f.o.m. des 2023)	
Line Hødal Torgersen	Konserndirektør	Strategi og transformasjon
Rolf Dale	Konserndirektør	Kontrakt og Produksjonsinnsats
Oddmund Lefdal	Konserndirektør	Anlegg og spesialproduksjon
Elin Vigrestad	Konserndirektør	Drift og vedlikehold
Joar Ølmheim	Konserndirektør	Elektro og bane (RIAS)

#### Styret

Navn	Rolle i styret	Utvalg
John Nyheim	Styreleder	Leder kompensasjonsutvalg
Morten Karlsen Sørby	Aksjonærvalgt styremedlem	Revisjonsutvalg
Anne Marit Panengstuen	Aksjonærvalgt styremedlem	Kompensasjonsutvalget
Catharina Hellerud	Aksjonærvalgt styremedlem	Leder revisjonsutvalg
Margrethe Hauge	Aksjonærvalgt styremedlem	
Geir Krokå	Ansattvalgt styremedlem	Kompensasjonsutvalget
Oddbjørn Halvorsen Kaland	Ansattvalgt styremedlem	
Jarle Røksund	Ansattvalgt styremedlem	



### GODTGJØRELSE TIL STYRET

Medlemmer av styret mottar et fast årlig honorar fastsatt av generalforsamlingen. Styremedlemmer som er medlem av et styreutvalg, mottar et fast årlig tillegg for dette. Aksjonærvalgte styremedlemmer mottar ikke annen form for godtgjørelse fra selskapet utover dette.

### Godtgjørelse til styremedlemmer, styrehonorar og godtgjørelse utvalg

Navn		Styre- honorar	Revisjons- utvalg	Kompen- sasjons- utvalg	Sum 2023	Sum 2022
John Nyheim	Styreleder	454		37	491	479
Morten Karlsen Sørby	Styremedlem	232	32		265	273
Anne Marit Panengstuen	Styremedlem	232		25	257	238
Catharina Hellerud	Styremedlem	232	49		282	282
Margrethe Hauge	Styremedlem	232			232	226
Geir Krokå	Styremedlem	232		25	257	250
Oddbjørn Halvorsen Kaland	Styremedlem fra 01.01.2023	232			232	
Jarle Røksund	Styremedlem fra 01.07.2022	232			232	114
Sigurd Storøy	Styremedlem til 31.12.2022					226
Jan Erik Haldorsen	Styremedlem til 01.07.2022					113
<b>Sum styrehonorar og godtgjørelse i utvalg</b>		<b>2 081</b>	<b>82</b>	<b>86</b>	<b>2 249</b>	<b>2 201</b>

### ANDRE BETINGELSER

Det foreligger ikke øvrige betingelser til styret. Utover ansattvalgte styrerepresentanter i Mesta AS får ingen ansatte særskilt kompensasjon for styreverv internt i konsernet.

- <sup>1)</sup> Tiltrådte mai 2023.
- <sup>2)</sup> Tiltrådte mai 2022, konstituert konsernsjef fom des 2023. Avtalt årslønn for 2023 er lønn som konstituert konsernsjef, og vil ha varighet så lenge hun innehar rollen som konsituert konsernsjef.
- <sup>3)</sup> Tiltrådte mars 2022
- <sup>4)</sup> Overtok ansvar for Anlegg og spesialproduksjon 2023
- <sup>5)</sup> Tiltrådte august 2023
- <sup>6)</sup> Tiltrådte juni 2023
- <sup>7)</sup> Sluttet juli 2023
- <sup>8)</sup> Adm dir i RIAS som ble en del av konsernet fra 1.7.2021. Sluttet i mai 2022
- <sup>9)</sup> Sluttet des 2023. Tiltrådte januar 2022
- <sup>10)</sup> Sluttet februar 2022
- <sup>11)</sup> Sluttet juni 2023. Hadde fra aug 2021 til juli 2022 hatt redusert stilling til 80% og får dekket studieavgift for MRR ved BI.
- <sup>12)</sup> Var innleid, sluttdato er 1. mars 2022.
- <sup>13)</sup> Sluttet april 2022. Har en kompensasjon for overgang fra lukket ytelsesordning til innskudd i 2020 og bortall pensjon over 12G.
- <sup>14)</sup> Konserndirektør for Anlegg frem til 1. okt 2020. Har en etterlønnsavtale utover 6 mnd som var avtalt før vedtatte retningslinjer.
- <sup>15)</sup> Bonus for 2023 og 2022 i tabellen over viser hva som er opptjent bonus i inntektsåret. Bonus er basert på flere måleparametre, både finansielle og ikke-finansielle. Bonus besluttes av styret, og utbetales året etter inntektsåret når det er vedtatt av styret. Opptjent bonus inkluderer feriepenger.
- <sup>16)</sup> Avtalt årslønn er er avtalt grunn-/fastlønn uten tillegg pr 31.12 i inntektsåret. For ledere som har sluttet i stillingen i løpet av året er grunn-/fastlønn siste måned i stillingen lagt til grunn for beregning.
- <sup>17)</sup> I forbindelse med lønnsoppgjøret i 2022 og vurderinger rundt å beholde nøkkelressurser, ble det en ekstra justering i lønn for Marianne Bergmann Røren, Pål Christian Stange, Rolf Dale og Kristin Folge som trådte i kraft 1.1.2023.

## Total godtgjørelse

Konsernledelsen (TNOK)	Konserndirektørens område	År	Avtalt årslønn <sup>16)</sup>	Lønn	Bonus <sup>15)</sup>	Pensjon	Andre ytelser	Sum godtgjørelse	Andel	
									Fast	Variabel
Marianne Bergmann Røren <sup>17)</sup>	Konsernsjef	2023	4 290	4 058	145	160	11	4 373	97 %	3 %
	Konsernsjef	2022	3 460	3 399	1 138	106	10	4 653	76 %	24 %
Thomas Hveberg <sup>1)</sup>	Økonomi og finans	2023	2 650	1 563	60	109	15	1 746	97 %	3 %
		2022							0 %	0 %
Tonje G. Jensen <sup>2)</sup>	Folk og bærekraft, konstituert konsernsjef fom des 2023	2023	4 290	2 653	145	160	11	2 969	95 %	5 %
	Folk og bærekraft	2022	2 279	1 549	500	72	8	2 128	77 %	23 %
Line Hødal Torgersen <sup>3)</sup>	Strategi og transformasjon	2023	2 133	1 853	72	160	16	2 102	97 %	3 %
	Strategi og transformasjon	2022	1 908	1 554	523	90	9	2 175	76 %	24 %
Rolf Dale <sup>17)</sup>	Kontrakt og produksjonsinnsats	2023	2 407	2 366	81	160	50	2 657	97 %	3 %
	Kontrakt og produksjonsinnsats	2022	2 041	2 001	671	106	47	2 826	76 %	24 %
Oddmund Lefdal <sup>4)</sup>	Anlegg og spesialproduksjon	2023	2 450	2 319	83	160	67	2 629	97 %	3 %
	Elektro og Bane (RIAS)	2022	2 120	1 993	697	106	65	2 862	76 %	24 %
Elin Vigrestad <sup>5)</sup>	Drift og vedlikehold	2023	2 650	1 104	30	68	16	1 218	98 %	2 %
		2022							0 %	0 %
Joar Ølmheim <sup>6)</sup>	Elektro og Bane (RIAS)	2023	2 200	1 043	37	84	12	1 177	97 %	3 %
		2022							0 %	0 %
Kristin Folge <sup>7), 17)</sup>	Drift og Vedlikehold	2023	2 460	1 819	0	137	11	1 968	100 %	0 %
	Drift og Vedlikehold	2022	2 332	2 275	767	106	19	3 168	76 %	24 %
Bjørn Aage Innstrand <sup>8)</sup>	Bane (RIAS)	2023							0 %	0 %
		2022	2 160	2 102	650	89	10	2 851	77 %	23 %
Bjørn Granviken <sup>9)</sup>	Anlegg og spesialproduksjon	2023	2 400	2 618	81	160	25	2 883	97 %	3 %
	Anlegg og spesialproduksjon	2022	2 332	2 097	767	106	18	2 988	74 %	26 %
Mai Lawson Oldgård <sup>10)</sup>	HR og bærekraft	2023							0 %	0 %
		2022	1 985	2 236	0	105	14	2 355	100 %	0 %
Pål Christian Stange <sup>11), 17)</sup>	Økonomi og finans	2023	2 309	1 663	0	92	14	1 769	100 %	0 %
	Økonomi og finans	2022	2 189	1 974	720	105	130	2 930	75 %	25 %
Jenny Karlsson <sup>12)</sup>	Digitalisering og strategi	2023							0 %	0 %
		2022		589				589	100 %	0 %
Kjell A. Næss <sup>13)</sup>	Anlegg og spesialproduksjon	2023		2				2	100 %	0 %
		2022	2 044	1 960	0	173	21	2 154	100 %	0 %
Arne Roald Larsen <sup>14)</sup>		2023							0 %	0 %
		2022		600				600	100 %	0 %
<b>Sum godtgjørelse</b>		<b>2023</b>		<b>23 060</b>	<b>733</b>	<b>1 451</b>	<b>249</b>	<b>25 494</b>	<b>97 %</b>	<b>3 %</b>
<b>Sum godtgjørelse</b>		<b>2022</b>		<b>24 329</b>	<b>6 435</b>	<b>1 166</b>	<b>351</b>	<b>32 281</b>	<b>80 %</b>	<b>20 %</b>

### KPIer 2023

#### FAST LØNN OG VARIABEL LØNN

##### Lønn

Grunnlønnen skal normalt være hovedelementet i ledernes lønn. Den vurderes normalt én gang i året. Lønnsjustering i 2023 var 4,5%, og ble iverksatt fra 1. juli 2023. Dette var den samme prosentvise lønnsjustering som øvrige ansatte i selskapet fikk. Denne generelle lønnsjusteringen har vært nødvendig for å tiltrekke og beholde ønsket kompetanse i konsernledelsen. Mesta har i sin vurdering av den generelle lønnsjusteringen lagt vekt på hensynet til moderasjon og har ikke gitt større lønnsjustering enn det som er nødvendig.

Mesta har imidlertid hatt utfordringer knyttet til å beholde ønsket kompetanse og nøkkelressurser i konsernledergruppen. Som følge av dette har det vært behov for å gjøre ekstraordinære tiltak knyttet til avlønning. Basert på en konkret vurdering besluttet styret derfor å gi en ekstra justering av årslønn til ansatte i konsernledelsen på 7% fra 1. april 2023. Videre ble det gitt en ekstra lønnsjustering utover dette til konsernsjef og to øvrige ledere i ledergruppen for å sikre stabilitet rundt ansettelse.

Som bakgrunn for de ekstraordinære tiltakene vises det til at det den siste tiden har vært vesentlige endringer i konsernledergruppen i Mesta som følge av uønskede oppsigelser fra ansatte. Dette har blant annet ført til at det har vært utfordrende å beholde den ønskede stabilitet og sammensetning i ledelsen. Endringene har vært knyttet til de vilkår selskapet har kunnet tilby, herunder reduserte rammer i bonusordning som følge av endringer i statens retningslinjer for lederlønn.

Strategisk forankring	KPI	Måles på	Status	Faktisk	Mål 2023	Vekting bonus	Oppnådd bonus
Sikkerhet først	Antall personskader*	Reduksjon ift året før	●	37	4,0 %	5 %	0,0 %
Kremmerånd	EBITA Konsern (MNOK)	Trappetrinnsmodell	●	203	290	55 %	5,5 %
Kremmerånd	EBITA % av omsetning	Trappetrinnsmodell	●	3,1 %	5,0 %	20 %	0,0 %
Kremmerånd	Internomsetning	Andel av total omsetning	●	5,0 %	4,0 %	2 %	2,0 %
Digitalisering	Ukentlige Power BI brukere	Snitt per uke	●	200	200	2 %	2,0 %
Digitalisering	Automatiserte prosesssteg	Antall per år	●	24	75	2 %	0,0 %
Bærekraft	Tomgangskjøring maskinførere	Linx	●	23 %	22 %	2 %	0,0 %
Bærekraft	Sjaførerscore	Linx	●	72	75	2 %	0,0 %
Bærekraft	Elbil andel nye varebiler	Snitt for året	●	75 %	75 %	2 %	2,0 %
Gjennomføring	Evalueringer	Bruk av beste praksis	●	169	350	2 %	0,0 %
Gjennomføring	Medarbeiderengasjement	Medarbeiderundersøkelse	●	78	77	2 %	2,0 %
Gjennomføring	Kvinneandel nyansatte fagarbeidere	Snitt for året	●	10 %	14 %	2 %	0,0 %
Gjennomføring	Kundetilfredshet	Kundetilfredshets-undersøkelse	●	73	75	2 %	0,0 %
<b>Total</b>						<b>100 %</b>	<b>13,5 %</b>

\* Mål for KPI for antall personskader i 2023 er 4% reduksjon personskader. Antall skader i 2022 var 34. Antall skader i 2023 ble 37, en økning av skader på 3 fra 2022.

### KPIer 2022

Strategisk forankring	KPI	Måles på	Status	Faktisk	Mål 2022	Vekting bonus	Oppnådd bonus
Lønnsomhet	EBIT Konsern (MNOK) <sup>1)</sup>	Trappetrinnsmodell	●	259	140–210	80 %	80,0 %
Lønnsomhet	Internomsetning	Andel av total omsetning	●	4 %	5 %	2 %	0,0 %
Produksjon	Maskinutnyttelse	Konsern ıla året (Linx)	●	57 %	65 %	2 %	0,0 %
Digitalisering	Ukentlige brukere i Power BI	Ukentlig snitt gjennom året	●	166	150	2 %	2,0 %
Digitalisering	Antall automatiserte prosesser	Konsernet ıla året	●	50	50	1 %	1,0 %
Bærekraft	Andel tomgangskjøring	Konsernet ıla året (Linx)	●	26 %	24 %	2 %	0,0 %
Bærekraft	Andel nyanskaffede elektriske varebiler	Konsern ıla året	●	50 %	20 %	2 %	2,0 %
Organisasjon	Medarbeidertilfredshet	Medarbeiderundersøkelse	●	76 %	75	2 %	2,0 %
Organisasjon	Kvinneandel nyansatte	Konsern ıla året	●	18 %	18 %	2 %	2,0 %
Kvalitet	Kundetilfredshet	Kundetilfredshets-undersøkelse	●	75 %	75	2 %	2,0 %
Kvalitet	Prosesslojalitet	Antall evalueringsskjemaer	●	233	200	1 %	1,0 %
HMS	Antall personskader	Konsern ıla året	●	33	39	2 %	2,0 %
<b>Total</b>						<b>100 %</b>	<b>94,0 %</b>

<sup>1)</sup> EBIT konsern beregnes eksklusive ekstraordinære poster og endring i regnskapsprinsipper

I denne forbindelse er det viktig å påpeke at Mesta opererer innenfor et sterkt konkurranseutsatt segment og det er konkurransen som primært avgjør hva som er et konkurransedyktig kompensasjonsnivå for Mesta. Behovet for å kunne tilby konkurransedyktig kompensasjon er anerkjent gjennom statens retningslinjer for lederlønn, som blant annet gir uttrykk for at det skal kunne tilbys konkurransedyktig lønn, fordi dette anses vesentlig for å tiltrekke seg og beholde gode ledere. Dette er igjen avgjørende for at Mesta skal kunne oppnå selskapets og eiernes mål om høyest mulig avkastning over tid. Samtidig forventer staten at hensynet til moderasjon ivaretas og at kompensasjonen ikke skal være lønnsledende. Dette er hensyn som styret har ivaretatt i sine vurderinger av kompensasjonsnivået til konsernledelsen i Mesta.

I tillegg til de utfordringer Mesta har hatt med utskiftninger i konsernledelsen, har styret i den konkrete vurderingen av kompensasjonsnivået blant annet lagt vekt på at Mesta de siste årene har kunnet vise til gode resultater. For å kunne vise til slike resultater er det helt avgjørende at Mesta kan tiltrekke seg og beholde gode ledere, og at konsernledelsen innehar den nødvendige kompetansen og motivasjonen. For å samtidig ivareta hensynet til moderasjon har Mesta blant annet sett hen til kompensasjonsnivået i sammenlignbare selskaper. Sammenligningen viser at Mesta ikke kan anses som lønnsledende, verken når man ser på

fastlønn isolert sett eller på den samlede godtgjørelsen til ledelsen. I denne forbindelse bemerkes det at Mesta, i motsetning til mange av sine konkurrenter, kun kan benytte fastlønn, variabel godtgjørelse og pensjon som elementer i en samlet godtgjørelse og ikke aksje- eller aksjeinsentiv-ordninger.

Det presiseres at ovennevnte lønnsjustering ikke kommer som en automatikk av den reduserte maksrammen for bonus, men er et resultat av konkrete og grundige vurderinger av hva som er nødvendig for at Mesta skal kunne være konkurransedyktige og beholde nødvendig og ønsket kompetanse i konsernledelsen, blant annet på bakgrunn av de utfordringene selskapet har hatt med å holde på viktig kompetanse i ledelsen og den reduserte maksrammen for bonus. At økningen gjøres i fastlønn er for øvrig i tråd med prinsippene fra statens retningslinjer om at fastlønn bør utgjøre hoveddelen av ledende ansattes godtgjørelse.

Styret fastsetter hvert år konsernsjefens lønn og betingelser, basert på en årlig evaluering. Konsernsjefen fastsetter årlig godtgjørelsen til de øvrige medlemmer av konsernledelsen.

#### **Bonus**

Konsernsjefen og de øvrige medlemmene av konsernledelsen har bonusordning. Den maksimale

oppnåelige bonusen for konsernsjefen er fra og med 2023 25% av fastlønn. Dette gjelder og for øvrige medlemmer av konsernledelsen. Maksimal ramme er inkludert feriepengene av bonus.

Størrelsen på bonusen knyttes til oppnåelse av selskapets målsettinger, slik disse er definert i den årlige strategi- og budsjettprosessen. Ledende ansattes bonus vil variere fra år til år, avhengig av selskapets måloppnåelser det enkelte år. Målene etableres for ett år av gangen og skal være beskrevet og basert på objektive, definerbare og målbare kriterier som lederen kan påvirke. Grunnlaget for beregning av bonus kan bestå av både konsernfelles mål og individuelle mål for den enkelte leder. Enhver bonusutbetaling forutsetter leveranse på ambisiøse mål. Bonusmål er gradert og full bonusoppnåelse forutsetter leveranse som er betydelig bedre enn målsetningene.

Kriteriene for 2023 og 2022 med faktisk oppnådde resultater er presentert i tabellene på side 5.

Bonus blir endelig besluttet samtidig med avleggelse av årsregnskapet, og bonus for 2023 vil først utbetales i 2024 (den del av bonus som utbetales som feriepengene vil utbetales i påfølgende år, dvs 2025). Beløp i kolonnen Bonus i tabell på side 4 viser opptjent bonus for inntektsåret. Kriteriene for bonus er lik for alle i konsernledergruppen, og er i henhold til retningslinjene.

#### **Pensjon**

Ledergruppen har en innskuddsbasert pensjonsordning inntil 12 G som er lik for øvrige ansatte i selskapet. Denne gjelder for lønn inntil 12G. Innskuddssatsene er 5,6 % av lønn fra 0G til 7,1G og 20 % av lønn fra 7,1G til 12G.

#### **Andre ytelser**

Andre ytelser består av naturalytelser som fri telefon, delvis fri bredbåndstilknytning og aviser.

#### **AKSJEBASERT GODTGJØRELSE**

Mesta har ingen aksjebaserte godtgjørelse-program for sine ansatte og ledelse.

#### **MESTA'S ADGANG TIL Å TILBAKEKREVE VARIABEL GODTGJØRELSE**

Ansettelsesavtalene ivaretar adgang til at det kan gjøres trekk ved for mye utbetalt lønn, herunder variabel godtgjørelse. Det har ikke vært slike tilfeller i 2022 eller 2023.

#### **SAMSVAR MELLOM GODTGJØRELSE OG RETNINGSLINJENE FOR BRUK AV YTELSESKRITERIER**

Det er ingen avvik mellom godtgjørelse, dvs. opptjent bonus for 2023 og de retningslinjene som ble vedtatt for bonus i 2023 og de KPIer (ytelseskriteriene) som ble lagt til grunn i retningslinjene.

**INFORMASJON VEDRØRENDE AKSJONÆRSTEMME**

2022 var første år for utarbeidelse av godtgjørelsesrapport. Generalforsamlingen i 2023 avholdt en rådgivende avstemming over styrets rapport om lønn og godtgjørelse for 2022, og generalforsamlingen ga sin tilslutning til denne. Det vises til punkt 6 i protokoll fra ordinær generalforsamling 2023 publisert på Mesta sin nettside. Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til daglig leder og andre ledende ansatte ble enstemmig vedtatt på generalforsamlingen i 2023.

**Årlig endring av godtgjørelse og selskapets resultater**

<b>Konsernstall og gjennomsnittlig godtgjørelse andre ansatte siste fem år (konsern)</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Omsetning (MNOK)	4 316	4 568	5 346	5 873	6 597
Driftresultat (MNOK)	-229	187	214	259	190
Driftsresultat %	-5,3 %	4,1 %	4,0 %	4,4 %	2,9 %
Antall årsverk	1 607	1 582	1 674	1 776	1 730
Gjennomsnittlig godtgjørelse andre ansatte	622	697	705	739	790

Utvikling siste fem år			2019	2020	2021	2022	2023
Navn			Endring i år -5 vs -4 i %	Endring i år -4 vs -3 i %	Endring i år -3 vs -2 i %	Endring i år -2 vs -1 i %	Endring i år i år vs -1 i %
Marianne Bergmann Røren	Konsernsjef fra august 2019	Total godtgjørelse	3 104	4 197	4 498	4 653	4 373
		Grunnlønn	3 100	3 111	3 228	3 362	4 084
		Endring total godtgjørelse		35 %	7 %	3 %	-6 %
		Endring grunnlønn		0 %	4 %	4 %	21 %
Thomas Hveberg	Konserndirektør Økonomi og Finans fra mai 2023	Total godtgjørelse					2 833
		Grunnlønn					2 650
		Endring total godtgjørelse					
Rolf Dale <sup>1)</sup>	Konserndirektør Kontrakt og Produksjonsinnsats	Total godtgjørelse	1 870	2 450	2 676	2 826	2 657
		Grunnlønn	1 747	1 757	1 879	1 983	2 318
		Endring total godtgjørelse	3 %	31 %	9 %	6 %	-6 %
		Endring grunnlønn	3 %	1 %	7 %	6 %	17 %
Oddmund Lefdal <sup>1)</sup>	Konserndirektør Anlegg og spesialproduksjon fra mai 2023 Elektro og Bane fra mai 2019	Total godtgjørelse	1 833	2 455	2 512	2 862	2 629
		Grunnlønn	1 700	1 710	1 769	1 993	2 337
		Endring total godtgjørelse		34 %	2 %	14 %	-8 %
		Endring grunnlønn		1 %	3 %	13 %	17 %
Tonje G. Jensen <sup>2)</sup>	Konserndirektør Folk og bærekraft fra mai 2022 Konstituert konsernsjef f.o.m. des 2023	Total godtgjørelse				2 794	2 969
		Grunnlønn				2 215	2 546
		Endring total godtgjørelse					6 %
		Endring grunnlønn					15 %
Line Hødal Torgersen	Konserndirektør Strategi og transformasjon fra mars 2022	Total godtgjørelse				2 475	2 102
		Grunnlønn				1 854	2 054
		Endring total godtgjørelse					-15 %
		Endring grunnlønn					11 %
Elin Vigestad	Konserndirektør Drift og vedlikehold fra august 2023 Forretningsutvikling og innovasjon fra oktober 2019 til mai 2021	Total godtgjørelse	1 995	2 411	2 319		2 764
		Grunnlønn	1 900	1 910	1 942		2 650
		Endring total godtgjørelse		21 %	-4 %		
		Endring grunnlønn		1 %	2 %		

**Kommentarer**

Godtgjørelse for avkortet år er pro rata og omregnet til helt år for å vise endring siste år.

- 1) Har hatt flere roller i konsernledergruppen i løpet fem års perioden som har medført lønnsendringer  
 2) Konstituert konsernsjef fom des 2023. Grunnlønn i tabellen er grunnlønn i ordinær stilling som konserndirektør



Utvikling siste fem år			2019	2020	2021	2022	2023
Navn			Endring i år -5 vs -4 i %	Endring i år -4 vs -3 i %	Endring i år -3 vs -2 i %	Endring i år -2 vs -1 i %	Endring i år i år vs -1 i %
Joar Ølmheim	Konserndirektør Elektro og Bane fra juni 2023	Total godtgjørelse					2 333
		Grunnlønn					2 200
		Endring total godtgjørelse					
Pål Stange	Konserndirektør Økonomi og finans fra januar 2020 til juni 2023	Total godtgjørelse		2 593	2 697	2 930	2 416
		Grunnlønn		2 000	2 065	2 189	2 309
		Endring total godtgjørelse			4 %	9 %	-18 %
Kristin Folge	Konserndirektør Drift og vedlikehold fra august 2019 til august 2023	Total godtgjørelse		2 618	2 882	3 168	2 609
		Grunnlønn		2 000	2 033	2 266	2 460
		Endring total godtgjørelse			10 %	10 %	-18 %
Bjørn Granviken	Konserndirektør Anlegg og spesialproduksjon fra januar 2022 til desember 2023	Total godtgjørelse				2 988	2 883
		Grunnlønn				2 266	2 366
		Endring total godtgjørelse					-4 %
Jenny Karlsson	Konserndirektør Digitalisering og strategi fra januar 2021 til mars 2023	Total godtgjørelse			3 025	589	
		Grunnlønn					
		Endring total godtgjørelse					
Mai Oldgard	Konserndirektør HR og kommunikasjon fra oktober 2019 til februar 2022	Total godtgjørelse	1 995	2 582	2 792	2 355	
		Grunnlønn	1 900	1 910	1 964	1 985	
		Endring total godtgjørelse		29 %	8 %	-16 %	
Kjell Næss	Konserndirektør Anlegg og spesialproduksjon til mars 2022	Total godtgjørelse	2 618	3 176	3 300	2 154	
		Grunnlønn	1 896	1 934	2 022	2 044	
		Endring total godtgjørelse	2 %	21 %	4 %	-35 %	
		Endring grunnlønn	3 %	2 %	5 %	1 %	

**Kommentarer**

Godtgjørelse for avkortet år er pro rata og omregnet til helt år for å vise endring siste år.

Utvikling siste fem år		2019	2020	2021	2022	2023
Navn		Endring i år -5 vs -4 i %	Endring i år -4 vs -3 i %	Endring i år -3 vs -2 i %	Endring i år -2 vs -1 i %	Endring i år i år vs -1 i %
Bjørn Aage Innstrand	Konserndirektør Bane fra juli 2021 til mai 2022	Total godtgjørelse			2 747	2 851
		Grunnlønn			2 100	2 102
		Endring total godtgjørelse				4 %
		Endring grunnlønn				0 %
Bjørn-Egil Ekhaugen	Økonomidirektør fra oktober 2018 til november 2019	Total godtgjørelse	2 150	2 266		
		Grunnlønn	2 055	2 055		
		Endring total godtgjørelse	6 %	5 %		
		Endring grunnlønn	3 %	0 %		
Vegard Ystenæs	Regiondirektør SørØst til november 2019	Total godtgjørelse	1 776	2 032		
		Grunnlønn	1 672	1 672		
		Endring total godtgjørelse	4 %	14 %		
		Endring grunnlønn	4 %	0 %		
Kurt Opseth	Administrativ direktør til desember 2018	Total godtgjørelse	3 664			
		Grunnlønn	2 905			
		Endring total godtgjørelse	21 %			
		Endring grunnlønn	0 %			
Arne Roald Larssen	Konserndirektør Anlegg Til oktober 2020	Total godtgjørelse	2 954	2 357		
		Grunnlønn	1 763	1 797		
		Endring total godtgjørelse	34 %	-20 %		
		Endring grunnlønn	3 %	2 %		

**Kommentarer**

Godtgjørelse for avkortet år er pro rata og omregnet til helt år for å vise endring siste år.

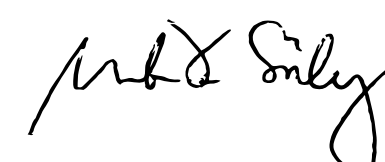
Skøyen, Oslo, 7. juni 2024



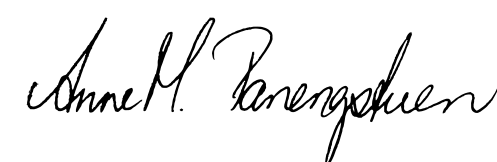
**John Nyheim**  
Styreleder



**Margrethe Hauge**  
Styremedlem



**Morten Karlsen Sørby**  
Styremedlem



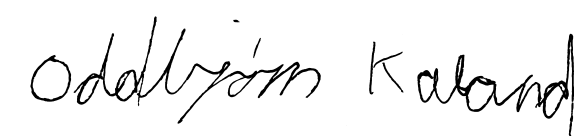
**Anne Marit Panengstuen**  
Styremedlem



**Catharina Elisabeth Hellerud**  
Styremedlem




**Jarle Røksund**  
Styremedlem



**Oddbjørn Kaland**  
Styremedlem




**Geir Krokå**  
Styremedlem



**Tonje G. Jensen**  
Konsernsjef (Konstituert)

**REVISORS  
BERETNING**



**KPMG AS**  
Sørkedalsveien 6  
P.O. Box 7000 Majorstuen  
N-0306 Oslo

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

Til generalforsamlingen i Mesta AS

## Uavhengig revisors attestasjonsuttalelse om rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

**Konklusjon**

Vi har utført et attestasjonsoppdrag for å oppnå betryggende sikkerhet for at Mesta ASs rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2023, er i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift.

Etter vår mening er lønsrapporten i det alt vesentlige utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift.

**Andre Forhold**

Denne attestasjonsuttalelsen erstatter tidligere avgitt uttalelse, datert 23.april 2024, som følge av at styret har foreslått å endre lederlønsrapporten.

**Styrets ansvar**

Styret er ansvarlig for utarbeidelsen av lønsrapporten og for at den inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift. Styret har også ansvar for slik intern kontroll som det finner nødvendig for å utarbeide en lønsrapport som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, hverken som følge av misligheter eller feil.

**Vår uavhengighet og kvalitetsstyring**

Vi er uavhengige av selskapet slik det kreves i lov, forskrift og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av the International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Vi anvender internasjonal standard for kvalitetsstyring (ISQM) 1 Kvalitetsstyring for revisjonsforetak som utfører revisjon og forenklet revisorkontroll av regnskaper samt andre attestasjonsoppdrag og beslektede tjenester, og opprettholder et omfattende system for kvalitetskontroll inkludert dokumenterte retningslinjer og prosedyrer vedrørende etterlevelse av etiske krav, faglige standarder og gjeldende lovmessige og regulatoriske krav.

**Revisors oppgaver og plikter**

Vår oppgave er å gi uttrykk for en mening om lønsrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift, og at opplysningene i lønsrapporten ikke inneholder vesentlig feilinformasjon. Vi har utført vårt arbeid i samsvar med internasjonal attestasjonsstandard (ISAE) 3000 – «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon».


Vi har gjort oss kjent med retningslinjene om fastsettelse av lønn og godtgjørelse til ledende personer

© KPMG AS, a Norwegian limited liability company and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.

Statsautoriserte revisorer - medlemmer av Den norske Revisorforening

Oslo	Elverum	Molde	Tromsø
Ålesund	Trondheim		
Alta	Finnsnes	Molde	Trondheim
Arndal	Hamar	Sandnessjøen	Tynset
Bergen	Haugesund	Stavanger	Ulsteinvik
Bodo	Knaresund	Stord	Ålesund
Drammen	Kristiansund	Strøme	

Penneo document key: VMZBK-SSQVA-80Y6Q-3ELCY-NOKZD-U43LM




som er godkjent av generalforsamlingen. Våre handlinger omfattet opparbeidelse av en forståelse av den interne kontrollen som er relevant for utarbeidelse av lønsrapporten for å utforme kontrollhandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av selskapets interne kontroll. Videre utførte vi kontroller av fullstendigheten og nøyaktigheten av opplysningene i lønsrapporten, herunder om den inneholder de opplysningene som kreves etter lov og tilhørende forskrift. Vi mener at innhentet bevis er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Oslo, 7. juni 2024  
KPMG


Svein Wiig  
Statsautorisert revisor  
(elektronisk signert)

Penneo document key: VMZBK-SSQVA-80Y6Q-3ELCY-NOKZD-U43LM



"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

**Wiig, Svein Christian**  
Statsautorisert revisor  
På vegne av: KPMG AS  
Serienummer: no\_bankid:9578-5994-4-770793  
IP: 84.208.xxx.xxx  
2024-06-07 12:11:11 UTC



Dokumentet er signert digitalt, med Penneo.com. Alle digitale signatur-data i dokumentet er sikret og validert av den datamaskin-utregnede hash-verdien av det opprinnelige dokument. Dokumentet er låst og tids-stemplet med et sertifikat fra en betrodd tredjepart. All kryptografisk bevis er integrert i denne PDF, for fremtidig validering (hvis nødvendig).

Adobe Reader, skal du kunne se at dokumentet er sertifisert av Penneo e-signature service <penneo@penneo.com>. Dette garanterer at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret.

Det er lett å kontrollere de kryptografiske beviser som er lokalisert inne i dokumentet, med Penneo validator - <https://penneo.com/validator>

**Hvordan bekrefter at dette dokumentet er originalen?**  
Dokumentet er beskyttet av ett Adobe CDS sertifikat. Når du åpner dokumentet i

Penneo Dokumentnøkkel: VMZBK-SSQVA-80Y6Q-3ELCY-NOKZD-U43LM