

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 2024

Mesta hadde i 2024 en omsetning på 6,4 (6,6) mrd kr, og et driftsresultat (EBIT) på 227 (190) mill kr som tilsvarer en driftsmargin (EBIT %) på 3,5 % (2,9 %).

LEDENDE PERSONER

Mesta har i 2024 hatt endringer i konsernledelsen. Thomas Hveberg, som var konserndirektør Økonomi og finans, sluttet i Mesta fra desember 2024. Lars Hanseth overtar som konstituert konserndirektør Økonomi og finans fra samme tidspunkt. Videre er Tore Christensen konstituert konserndirektør for Folk og bærekraft fra august 2024.

Nøkkeltall Mesta konsernet

Regnskapstall i millioner kroner	2024	2023	2022	2021	2020
<i>Resultater</i>					
Driftsinntekter	6 426	6 597	5 873	5 346	4 568
Driftsresultat før avskrivning (EBITDA)	388	331	392	330	290
Driftsresultat før goodwillavs (EBITA)	239	203	271	221	187
Driftsresultat (EBIT)	227	190	259	214	187
Resultat før skatt	230	187	258	216	186
Årsresultat	177	143	198	167	149
<i>Lønnsomhet</i>					
EBITA %	3,7 %	3,1 %	4,6 %	4,1 %	4,1 %
Driftsmargin (EBIT %)	3,5 %	2,9 %	4,4 %	4,0 %	4,1 %
Resultatmargin etter skatt	2,7 %	2,2 %	3,4 %	3,1 %	3,3 %
Egenkapitalrentabilitet (%)	19,7 %	17,4 %	27,9 %	27,7 %	30,3 %
Totalkapitalrentabilitet (%)	6,8 %	5,8 %	9,1 %	8,6 %	8,5 %
Kontantstrøm fra driften	244	283	103	234	179
Egenkapitalandel	36,0 %	33,2 %	33,9 %	31,5 %	30,7 %
<i>Ansatte</i>					
Antall ansatte	1 663	1 786	1 827	1 696	1 601
Antall årsverk	1 628	1 730	1 776	1 674	1 582
H1-verdi	2,4	6,0	5,6	8,6	2,6
Sykefravær	5,6 %	6,7 %	6,0 %	6,0 %	6,1 %

Se tabell ledende personer til høyre der konsernledelsen er presentert med tilhørende ansvarsområder.

Styret i Mesta består av fem aksjonærvalgte medlemmer og tre ansattvalgte representanter. Styret har i løpet av året hatt tre endringer. Ingvald Løyning ble 1.7.2024 valgt som ny styreleder i styret og erstatter John Nyheim. Gaute Gillebo og Ole Falk Hansen ble valgt som styremedlemmer fra 1.7.2024, og erstatter Morten Karlsen Sørby og Catharina Hellerud.

Styret består per 31.12.2024 av medlemmene listet i tabell for styret.

GODTGJØRELSE TIL LEDENDE PERSONER

Lønn og annen godtgjørelse skal være konkurranse-dyktig, men Mesta skal ikke være lønnsledende sam-menlignet med tilsvarende selskaper. Mesta opererer kun innenfor segmenter som er sterkt konkurranse-utsatt. En konkurransedyktig godtgjørelsesordning 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 kommer fram av Statens eierskaps-melding. Hensynet til moderasjon, som beskrevet i eierskapsmeldingen 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 Bergmann Røren	Konsernsjef	
Tonje Gulbrandsen Jensen	Konsernsjef (konstituert fom des 2023)	
Line Hødal-Sørgaard	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)
Tore Christensen	Konserndirektør (konstituert fom sep 2024)	Folk og bærekraft
Lars Hanseth	Konserndirektør (konstituert fom des 2024)	Økonomi og finans

Styret

Navn	Rolle i styret	Utvalg
Løyning, Ingvald	Styreleder	Leder kompensasjonsutvalg
Gillebo, Gaute	Aksjonærvalgt styremedlem	Leder revisjonsutvalg
Panengstuen, Anne Marit	Aksjonærvalgt styremedlem	Revisjonsutvalg
Hansen, Ole Falk	Aksjonærvalgt styremedlem	Kompensasjonsutvalget
Hauge, Margrethe	Aksjonærvalgt styremedlem, nestleder	
Krokå, Geir	Ansattvalgt styremedlem	Kompensasjonsutvalget
Kaland, Oddbjørn Halvorsen	Ansattvalgt styremedlem	
Røksund, Jarle	Ansattevalgt 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 2024	Sum 2023
Løyning, Ingvald	Styreleder fra1.7.2024	244		20	264	
Hauge, Margrethe	Nestleder	243			243	232
Hansen, Ole Falk	Styremedlem fra 1.7.2024	125		13	138	
Gillebo, Gaute	Styremedlem fra 1.7.2024	125	27		151	
Panengstuen, Anne Marit	Styremedlem	243	34		278	257
Krokå, Geir	Styremedlem	243		26	269	257
Kaland, Oddbjørn Halvorsen	Styremedlem	243			243	232
Røksund, Jarle	Styremedlem	243			243	232
Nyheim, John	Styreleder til 1.7.2024	232		19	251	491
Sørby, Morten Karlsen	Styremedlem til 1.7.2024	119	17		135	265
Hellerud, Catharina	Styremedlem til 1.7.2024	119	25		144	282
Sum styrehonorar og godtgjørelse utvalg		2 180	102	78	2 360	2 249

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.

¹⁾ Tiltrådte mai 2023, sluttet desember 2024

²⁾ 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.

³⁾ Konstituert CFO fra des 2024

⁴⁾ Overtok ansvar for Anlegg og spesialproduksjon 2023

⁵⁾ Tiltrådte august 2023

⁶⁾ Tiltrådte juni 2023

⁷⁾ Sluttet juli 2023

⁸⁾ Konstituert direktør Folk og bærekraft fom sep 2024

⁹⁾ Sluttet des 2023. Tiltrådte januar 2022

¹⁰⁾ Sluttet juni 2023.

¹¹⁾ Bonus for 2024 og 2023 i tabellen over viser hva som er opptjent bonus i inntektsåret. Bonus er basert på flere måleparametre, både finansielle og ikke-finansielle. Bonus beslattes av styret, og utbetales året etter inntektsåret når det er vedtatt av styret. Opptjent bonus inkluderer feriepenger.

¹²⁾ 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.

¹³⁾ 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 ¹²⁾	Lønn	Bonus ¹¹⁾	Pensjon	Andre ytelser	Sum godtgjørelse	Andel	
									Fast	Variabel
Marianne Bergmann Røren ¹³⁾	Konsernsjef	2024	4 492	4 413	0	168	11	4 593	100 %	0 %
	Konsernsjef	2023	4 290	4 058	145	160	11	4 373	97 %	3 %
Thomas Hveberg ¹⁾	Økonomi og finans	2024	2 775	2 645	299	168	21	3 133	90 %	10 %
		2023	2 650	1 563	60	109	15	1 746	97 %	3 %
Tonje G. Jensen ²⁾	Folk og bærekraft, konstituert konsernsjef fom des 2023	2024	4 492	4 329	484	168	18	5 000	90 %	10 %
		2023	4 290	2 653	145	160	11	2 969	95 %	5 %
Line Hødal-Sørgaard	Strategi og transformasjon	2024	2 234	2 173	241	168	16	2 597	91 %	9 %
	Strategi og transformasjon	2023	2 133	1 853	72	160	16	2 102	97 %	3 %
Rolf Dale ¹⁷⁾	Kontrakt og produksjonsinnsats	2024	2 520	2 485	272	168	50	2 975	91 %	9 %
	Kontrakt og produksjonsinnsats	2023	2 407	2 366	81	160	50	2 657	97 %	3 %
Oddmund Lefdal ⁴⁾	Anlegg og spesialproduksjon	2024	2 565	2 515	276	168	64	3 024	91 %	9 %
	Anlegg og spesialproduksjon	2023	2 450	2 319	83	160	67	2 629	97 %	3 %
Elin Vigrestad ⁵⁾	Drift og vedlikehold	2024	2 775	2 722	299	168	14	3 203	91 %	9 %
	Drift og vedlikehold	2023	2 650	1 104	30	68	16	1 218	98 %	2 %
Joar Ølmheim ⁶⁾	Elektro og bane (RIAS)	2024	2 303	2 263	248	168	26	2 705	91 %	9 %
	Elektro og bane (RIAS)	2023	2 200	1 043	37	84	12	1 177	97 %	3 %
Lars Hanseth ³⁾	Økonomi og finans, konstituert CFO fom des 2024	2024	2 200	183	18	14	9	224	92 %	8 %
		2023							0 %	0 %
Tore Christensen ⁸⁾	Folk og bærekraft, konstituert direktør fom sep 2024	2024	2 000	833	99	71	11	1 014	90 %	10 %
		2023							0 %	0 %
Kristin Folge ^{7), 13)}	Drift og vedlikehold	2024							0 %	0 %
	Drift og vedlikehold	2023	2 460	1 819	0	137	11	1 968	100 %	0 %
Bjørn Granviken ⁹⁾	Anlegg og spesialproduksjon	2024		1 126	-	0	-	1 126	100 %	0 %
	Anlegg og spesialproduksjon	2023	2 400	2 618	81	160	25	2 883	97 %	3 %
Pål Christian Stange ^{10), 13)}	Økonomi og finans	2024							0 %	0 %
	Økonomi og finans	2023	2 309	1 663	0	92	14	1 769	100 %	0 %
Sum godtgjørelse		2024		25 688	2 235	1 432	239	29 595	92 %	8 %
Sum godtgjørelse		2023		23 059	733	1 451	248	25 491	97 %	3 %

FAST LØNN OG VARIABEL LØNN

Lønn

Lønn og annen godtgjørelse skal være konkurranse-
dyktig, men Mesta skal ikke være lønnsledende
sammenlignet med tilsvarende selskaper. Grunnlønnen
skal normalt være hovedelementet i ledernes lønn.

Gjennomsnittlig økning i grunnlønn for ledelsen i
selskapet i 2024 var på 4,6 prosent. Lønnsjustering av
øvrige ansatte i 2024 var i tråd med frontfagsrammen
på 5,2 prosent.

Det har ikke vært lønnsjusteringer eller lønnsendringer
utenom det ordinære lønnsoppgjøret, og det har vært
et bevisst fokus til moderasjon for ledergruppen sett
oppimot øvrige ansatte.

Målt i kroner var lønnsveksten for konsernledelsen
høyere enn for gjennomsnittet for øvrige ansatte i
selskapet, men det må også sees i sammenheng med
at selskapet har store variasjoner i lønnsnivå for de
ulike ansattgruppene. 75 prosent av de ansatte er i
fagarbeidergruppen og en direkte sammenlignbar
lønnsjustering i kroner ville da medført en justering for
ledergruppen som ikke ville vært konkurransedyktig.
Dette må også sees i sammenheng med behov for
stabilitet rundt nøkkelf profiler i en periode med både
konstituert konsernsjef og konstituering av enkelte
øvrige ledende ansatte.

Mesta opererer innenfor et sterkt konkurranseutsatt
segment. Behovet for å kunne tilby konkurransedyktig
kompensasjon er anerkjent gjennom statens retnings-
linjer for lederlønn, fordi dette anses vesentlig for å
tiltrekke seg og beholde gode ledere. Dette er igjen

KPIer 2024

Strategisk forankring	KPI	Måles på	Status	Faktisk	Mål 2024	Vekting bonus	Oppnådd bonus
Sikkerhet først	Antall personskader *	Reduksjon ift året før	●	18	4,0 %	10 %	10,0 %
Kremmerånd	EBIT Konsern (MNOK)	Trappetrinnsmodell	●	227	290	45 %	13,5 %
Kremmerånd	Driftsresultatgrad	Trappetrinnsmodell	●	3,5 %	5,0 %	20 %	0,0 %
Kremmerånd	Internomsetning	Andel av total omsetning	●	5,0 %	4,0 %	4 %	4,0 %
Kremmerånd	Fakturering/Cash **	Trappetrinn EBIT/kontantstrøm	●	108 %	100 %	13 %	15,6 %
Bærekraft	Sjaførscore	Linx	●	73	75	4 %	0,0 %
Gjennomføring	Kvinneandel nyansatte fagarbeidere	Snitt for året	●	9 %	12 %	4 %	0,0 %
Total						100 %	43,1 %

* Mål for KPI for antall personskader i 2024 er 4% reduksjon personskader. Antall skader i 2023 var 37. Antall skader i 2024 ble 18,
en reduksjon av skader på 19 (51%) fra 2023.

** Mål for KPI fakturering/cash er et incentiv for adferdsendring knyttet til likviditet og overstiger 100% iht. trappetrinnsmodell
utover målsatt andel på 13%, men begrenses av maks total bonus for de enkelte grupper.

KPI-er 2023

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	Sjaførscore	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 %
Total						100 %	13,5 %

* 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.

avgjørende for at Mesta skal kunne oppnå selskapets og eiernes mål om høyest mulig avkastning over tid. Dette er hensyn som styret har ivaretatt i sine vurderinger av kompensasjonsnivået til konsernledelsen i Mesta.

Av hensynet til moderasjon har også Mesta sett hen til kompensasjonsnivået i sammenlignbare selskaper med sikte på å kunne være på et nivå som er konkurransedyktig totalt sett, men ikke lønnsledende. 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 den 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.

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 25% av fastlønn. Dette gjelder og for øvrige medlemmer av konsernledelsen. Maksimal ramme er inkludert feriepenger 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 2024 og 2023 med faktisk oppnådde resultater er presentert i tabellene på side 5.

Bonus blir endelig besluttet samtidig med avleggelse av årsregnskapet, og bonus for 2024 vil først utbetales i 2025 (den del av bonus som utbetales som ferie-penger vil utbetales i påfølgende år, dvs 2026). 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. Innskudds-satsene 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.

Årlig endring av godtgjørelse og selskapets resultater

Konsernstall og gjennomsnittlig godtgjørelse andre ansatte siste fem år (konsern)	2020	2021	2022	2023	2024
Omsetning (MNOK)	4 568	5 346	5 873	6 597	6 426
Driftresultat (MNOK)	187	214	259	190	227
Driftsresultat %	-5,3 %	4,1 %	4,0 %	2,9 %	3,5 %
Antall årsverk	1 582	1 674	1 776	1 730	1 628
Gjennomsnittlig godtgjørelse andre ansatte	690	732	768	769	829

AKSJEBASERT GODTGJØRELSE
Mesta har ingen aksjebaserte godtgjørelsesprogram for sine ansatte og ledelse.

MESTAS 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 2023 eller 2024.

SAMSVAR MELLOM GODTGJØRELSE OG RETNINGS-LINJENE FOR BRUK AV YTELSESKRITERIER
Det er ingen avvik mellom godtgjørelse, dvs. opptjent bonus for 2024 og de retningslinjene som ble vedtatt for bonus i 2024 og de nøkkeltall (ytelseskriteriene) som ble lagt til grunn i retningslinjene.

INFORMASJON VEDRØRENDE AKSJONÆRSTEMME
Generalforsamlingen i 2024 avholdt en rådgivende avstemming over styrets rapport om lønn og godtgjørelse for 2023, og generalforsamlingen ga sin tilslutning til denne. Det vises for øvrig til punkt 6 i protokollen fra generalforsamlingen gjengitt nedenfor, som også er publisert på Mesta sin nettside.

Fast godtgjørelse til ledende ansatte i Mesta har i 2023 økt betydelig. Det er krevende for NFD å forstå hvordan økningene er i tråd med statens forventninger om moderasjon. NFD er derfor spørrende til hvilke avveininger styret har gjort i forbindelse med moderasjonsvurderingene. NFD vil i den forbindelse understreke statens forventning om at godtgjørelsen til selskapene med statlig eierandel er konkurransedyktig, men ikke lønnsledende, og at hensynet til moderasjon ivaretas.

Dette innebærer bl.a. at godtgjørelsen ikke er høyere enn nødvendig for å tiltrekke og beholde ønsket kompetanse. Det fremgår også av statens retningslinjer at styret bør ha et bevisst forhold til sammensetningen av en ev. referansegruppe ved vurderinger av godtgjørelse til ledende ansatte. NFD understreker også at staten som eier forventer at forskjeller i godtgjørelsen til ledende og øvrige ansatte hensyntas i moderasjonsvurderingen, herunder at det også ses hen til kronemessig vekst for øvrige ansatte. I årets rapport om godtgjørelse til ledende personer i Mesta fremkommer det ikke om dette har vært del av vurderingene. I fremtidige lønnsrapporter forventer NFD at det nye styret inkluderer i vurderingene av moderasjon og at styret også særskilt begrunner det dersom kronemessig vekst i samlet godtgjørelse, eller i enkelte godtgjørelseselementer, er større for ledende ansatte enn for øvrige ansatte og vi ser frem til en dialog om dette videre.

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 for 2023 i tabellen er grunnlønn i ordinær stilling som konserndirektør

Utvikling siste fem år			2020	2021	2022	2023	2024
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	4 197	4 498	4 653	4 373	4 593
		Grunnlønn	3 111	3 228	3 362	4 084	4 391
		Endring total godtgjørelse	35 %	7 %	3 %	-6 %	5 %
		Endring grunnlønn	0 %	4 %	4 %	21 %	8 %
Thomas Hveberg	Konserndirektør Økonomi og finans fra mai 2023 til desember 2024	Total godtgjørelse				2 833	3 133
		Grunnlønn				2 650	2 712
		Endring total godtgjørelse					11 %
		Endring grunnlønn					2 %
Rolf Dale ¹⁾	Konserndirektør Kontrakt og produksjonsinnsats	Total godtgjørelse	2 450	2 676	2 826	2 657	2 975
		Grunnlønn	1 757	1 879	1 983	2 318	2 464
		Endring total godtgjørelse	31 %	9 %	6 %	-6 %	12 %
		Endring grunnlønn	1 %	7 %	6 %	17 %	6 %
Oddmund Lefdal ¹⁾	Konserndirektør Anlegg og spesialproduksjon fra mai 2023 Elektro og bane fra mai 2019	Total godtgjørelse	2 455	2 512	2 862	2 629	3 024
		Grunnlønn	1 710	1 769	1 993	2 337	2 508
		Endring total godtgjørelse	34 %	2 %	14 %	-8 %	15 %
		Endring grunnlønn	1 %	3 %	13 %	17 %	7 %
Tonje G. Jensen ²⁾	Konserndirektør Folk og bærekraft fra mai 2022 Konstituert konsernsjef f.o.m. des 2023	Total godtgjørelse			2 794	2 969	5 000
		Grunnlønn			2 215	2 546	4 391
		Endring total godtgjørelse				6 %	68 %
		Endring grunnlønn				15 %	72 %
Line Hødal-Sørgaard	Konserndirektør Strategi og transformasjon fra mars 2022	Total godtgjørelse			2 475	2 102	2 597
		Grunnlønn			1 854	2 054	2 184
		Endring total godtgjørelse				-15 %	24 %
		Endring grunnlønn				11 %	6 %
Elin Vigrestad	Konserndirektør Drift og vedlikehold fra august 2023 Forretningsutvikling og innovasjon fra oktober 2019 til mai 2021	Total godtgjørelse	2 411	2 319		2 764	3 203
		Grunnlønn	1 910	1 942		2 650	2 712
		Endring total godtgjørelse	21 %	-4 %			16 %
		Endring grunnlønn	1 %	2 %			2 %

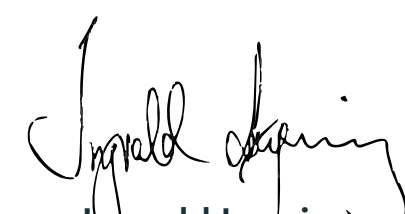
Utvikling siste fem år			2020	2021	2022	2023	2024
Navn			Endring i år -5 vs -4 i %	Endring i år -4 vs -3 i %	Endring i år -3 vs -2 i %	Endring i år -2 vs -1 i %	Endring i år i år vs -1 i %
Joar Ølmheim	Konserndirektør Elektro og bane fra juni 2023	Total godtgjørelse				2 333	2 705
		Grunnlønn				2 200	2 252
		Endring total godtgjørelse					16 %
		Endring grunnlønn					2 %
Tore Christensen	Konstituert konserndirektør Folk og bærekraft Fra august 2024	Total godtgjørelse					2 433
		Grunnlønn					2 000
		Endring total godtgjørelse					
		Endring grunnlønn					
Lars Hanseth	Konstituert konserndirektør Økonomi og finans fra desember 2024	Total godtgjørelse					2 691
		Grunnlønn					2 200
		Endring total godtgjørelse					
		Endring grunnlønn					
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 %	
		Endring grunnlønn		3 %	6 %	6 %	
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 %	
		Endring grunnlønn		2 %	11 %	9 %	
Bjørn Granviken	Konserndirektør Anlegg og spesialproduksjon fra januar 2022 til desember 2023	Total godtgjørelse			2 988	2 883	1 126
		Grunnlønn			2 266	2 366	
		Endring total godtgjørelse				-4 %	
		Endring grunnlønn				4 %	
Jenny Karlsson	Konserndirektør Digitalisering og strategi fra januar 2021 til mars 2023	Total godtgjørelse		3 025	589		
		Grunnlønn					
		Endring total godtgjørelse					
		Endring grunnlønn					

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

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

Utvikling siste fem år			2020	2021	2022	2023	2024
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 %
Mai Oldgard	Konserndirektør HR og kommunikasjon fra oktober 2019 til februar 2022	Total godtgjørelse	2 582	2 792	2 355		
		Grunnlønn	1 910	1 964	1 985		
		Endring total godtgjørelse	29 %	8 %	-16 %		
		Endring grunnlønn	1 %	3 %	1 %		
Kjell Næss	Konserndirektør Anlegg og spesialproduksjon til mars 2022	Total godtgjørelse	3 176	3 300	2 154		
		Grunnlønn	1 934	2 022	2 044		
		Endring total godtgjørelse	21 %	4 %	-35 %		
		Endring grunnlønn	2 %	5 %	1 %		
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	2 266				
		Grunnlønn	2 055				
		Endring total godtgjørelse	5 %				
		Endring grunnlønn	0 %				
Vegard Ystenæs	Regiondirektør SørØst til november 2019	Total godtgjørelse	2 032				
		Grunnlønn	1 672				
		Endring total godtgjørelse	14 %				
		Endring grunnlønn	0 %				
Arne Roald Larssen	Konserndirektør Anlegg Til oktober 2020	Total godtgjørelse	2 357				
		Grunnlønn	1 797				
		Endring total godtgjørelse	-20 %				
		Endring grunnlønn	2 %				

Skøyen, Oslo, 27. mai 2025


Ingvald Løyning
Styreleder

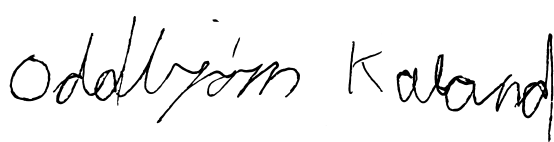

Ole Falk Hansen
Styremedlem


Gaute Gillebo
Styremedlem


Anne Marit Panengstuen
Styremedlem


Margrethe Hauge
Styremedlem


Jarle Røksund
Styremedlem


Oddbjørn Kaland
Styremedlem


Geir Krokå
Styremedlem


Tonje G. Jensen
Konsernsjef (Konstituert)

REVISORS
BERETNING



KPMG AS
Dronning Eufemias gate 6A
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 (lønnrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2024, er i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift.

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

Styrets ansvar

Styret er ansvarlig for utarbeidelsen av lønnrapporten 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 lønnrapport 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 eller forenklet revisorkontroll av regnskaper, eller 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 lønnrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift, og at opplysningene i lønnrapporten 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 som er godkjent av generalforsamlingen. Våre handlinger omfattet opparbeidelse av en forståelse av den interne kontrollen som er relevant for utarbeidelse av lønnrapporten for å utførme 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

© 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

Offices in:
Oslo
Alta
Arendal
Bergen
Bodø
Drammen
Elverum
Finnsnes
Hamar
Haugesund
Knaresvik
Kristiansund
Mo i Rana
Molde
Sandnessjøen
Stavanger
Stord
Straume
Tromsø
Trondheim
Tynset
Ullensvik
Ålesund

Penneo Dokumentnøkkel: 8K970-LAPSA-8XY6Q-OU09P-KCF3B-OTYWF



og nøyaktigheten av opplysningene i lønnrapporten, 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, 27. mai 2025
KPMG AS

Svein Wiig
Statsautorisert revisor
(elektronisk signert)

Penneo Dokumentnøkkel: 8K970-LAPSA-8XY6Q-OU09P-KCF3B-OTYWF

Penneo

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur". De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"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: 80.232.xxx.xxx
2025-05-27 13:54:31 UTC



Dette dokumentet er signert digitalt via [Penneo.com](https://eu1.penneo.com). De signerte dataene er validert ved hjelp av den matematiske hashverdien av det originale dokumentet. All kryptografisk bevisføring er innebygd i denne PDF-en for fremtidig validering.

Dette dokumentet er forseglet med et kvalifisert elektronisk segl. For mer informasjon om Penneos kvalifiserte tilfittjenester, se <https://eu1.penneo.com>.

Slik kan du bekrefte at dokumentet er originalt
Når du åpner dokumentet i Adobe Reader, kan du se at det er sertifisert av **Penneo AS**. Dette beviser at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret siden tidspunktet for signeringen. Bevis for de individuelle signatørens digitale signaturer er vedlagt dokumentet.

Du kan bekrefte de kryptografiske bevisene ved hjelp av Penneos validator, <https://penneo.com/validator>, eller andre valideringsverktøy for digitale signaturer.

Penneo Dokumentnøkkel: 8K970-LAPSA-8XY6Q-OU09P-KCF3B-OTYWF