

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 2025

Mesta hadde i 2025 en omsetning på 6,3 (6,4) mrd kr, og et driftsresultat (EBIT) på 179 (227) mill kr som tilsvarer en driftsmargin (EBIT %) på 2,9 % (3,5 %).

Nøkkeltall Mesta konsernet

Regnskapstall i millioner kroner	2025	2024	2023	2022	2021
Resultater					
Driftsinntekter	6 252	6 426	6 597	5 873	5 346
Driftsresultat før avskrivning (EBITDA)	345	388	331	392	330
Driftsresultat før goodwillavskrivning (EBITA)	192	239	203	271	221
Driftsresultat (EBIT)	179	227	190	259	214
Resultat før skatt	190	230	187	258	216
Årsresultat	144	177	143	198	167
Lønnsomhet					
EBITA %	3,1 %	3,7 %	3,1 %	4,6 %	4,1 %
Driftsmargin (EBIT %)	2,9 %	3,5 %	2,9 %	4,4 %	4,0 %
Resultatmargin etter skatt	2,3 %	2,7 %	2,2 %	3,4 %	3,1 %
Egenkapitalrentabilitet (%)	15,0 %	19,7 %	17,4 %	27,9 %	27,7 %
Totalkapitalrentabilitet (%)	5,4 %	6,8 %	5,8 %	9,1 %	8,6 %
Kontantstrøm fra driften	476	244	283	103	234
Egenkapitalandel	35,9 %	36,0 %	33,2 %	33,9 %	31,5 %
Ansatte					
Antall ansatte	1 604	1 663	1 786	1 827	1 696
Antall årsverk	1 555	1 628	1 730	1 776	1 674
H1-verdi	1,6	2,4	6,0	5,6	8,6
Sykefravær	4,8 %	5,6 %	6,7 %	6,0 %	6,0 %

LEDEDE PERSONER

Mesta har i 2025 ikke hatt endringer i konsernledelsen. Se tabell ledende personer der konsernledelsen er presentert med tilhørende ansvarsområder:

Styret i Mesta består av fem aksjonærvalgte medlemmer og tre ansattvalgte representanter. Styret består per 31.12.2025 av medlemmene listet i tabell for styret.

GODTGJØRELSE TIL LEDEDE PERSONER

Lønn og annen godtgjørelse skal være konkurranse-dyktig, men Mesta skal ikke være lønnsledende sammenlignet med tilsvarende selskaper. Mesta opererer dog 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 kommer fram av Statens eierskapsmelding. 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
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	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.

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.

Godtgjørelse til styremedlemmer, styrehonorar og godtgjørelse utvalg

Navn		Styre- honorar	Revisjons- utvalg	Kompen- sasjons- utvalg	Sum 2025	Sum 2024
Løyning, Ingvald	Styreleder	501		41	542	264
Hauge, Margrethe	Nestleder	257			257	243
Hansen, Ole Falk	Styremedlem	257		27	284	138
Gillebo, Gaute	Styremedlem	257	61		318	151
Panengstuen, Anne Marit	Styremedlem	257	40		297	278
Krokå, Geir	Styremedlem	257		27	284	269
Kaland, Oddbjørn Halvorsen	Styremedlem	257			257	243
Røksund, Jarle	Styremedlem	257			257	243
Nyheim, John	Styreleder til 1.7.2024				-	251
Sørby, Morten Karlsen	Styremedlem til 1.7.2024				-	135
Hellerud, Catharina	Styremedlem til 1.7.2024				-	144
Sum styrehonorar og godtgjørelse utvalg		2 298	101	95	2 494	2 360

- 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⁾ Konstituert direktør Folk og bærekraft fom sep 2024
- ⁵⁾ Sluttet des 2023. Tiltrådte januar 2022
- ⁶⁾ Bonus for 2025 og 2024 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.
- ⁷⁾ 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.

Total godtgjørelse

Konsernledelsen (TNOK)	Konserndirektørens område	År	Avtalt årslønn ⁷⁾	Lønn	Bonus ⁶⁾	Pensjon	Andre ytelser	Sum godtgjørelse	Andel	
									Fast	Variabel
Marianne Bergmann Røren	Konsernsjef	2025	4 492	1 108	0	57	2	1 167	100 %	0 %
	Konsernsjef	2024	4 492	4 413	0	168	11	4 593	100 %	0 %
Thomas Hveberg ¹⁾	Økonomi og finans	2025	2 775	2 173	-	88	4	2 265	100 %	0 %
		2024	2 775	2 645	299	168	21	3 133	90 %	10 %
Tonje G. Jensen ²⁾	Folk og bærekraft, konstituert konsernsjef fom des 2023	2025	4 698	4 651	-	177	21	4 850	100 %	0 %
		2024	4 492	4 329	484	168	18	5 000	90 %	10 %
Line Hødal-Sørgaard	Strategi og transformasjon	2025	2 312	2 303	-	183	21	2 508	100 %	0 %
	Strategi og transformasjon	2024	2 234	2 173	241	168	16	2 597	91 %	9 %
Rolf Dale	Kontrakt og produksjonsinnsats	2025	2 700	2 644	-	177	48	2 870	100 %	0 %
	Kontrakt og produksjonsinnsats	2024	2 520	2 485	272	168	50	2 975	91 %	9 %
Oddmund Lefdal ⁴⁾	Anlegg og spesialproduksjon	2025	2 700	2 667	-	177	69	2 914	100 %	0 %
	Anlegg og spesialproduksjon	2024	2 565	2 515	276	168	64	3 024	91 %	9 %
Elin Vigrestad ⁵⁾	Drift og vedlikehold	2025	2 945	2 893	-	177	32	3 103	100 %	0 %
	Drift og vedlikehold	2024	2 775	2 722	299	168	14	3 203	91 %	9 %
Joar Ølmheim ⁶⁾	Elektro og bane (RIAS)	2025	2 384	2 372	-	177	16	2 566	100 %	0 %
	Elektro og bane (RIAS)	2024	2 303	2 263	248	168	26	2 705	91 %	9 %
Lars Hanseth ³⁾	Økonomi og finans, konstituert CFO fom des 2024	2025	2 277	2 210	-	178	20	2 409	100 %	0 %
		2024	2 200	183	18	14	9	224	92 %	8 %
Tore Christensen ⁴⁾	Folk og bærekraft, konstituert direktør fom sep 2024	2025	2 070	2 020	-	177	18	2 215	100 %	0 %
		2024	2 000	833	99	71	11	1 014	90 %	10 %
Bjørn Granviken ⁵⁾	Anlegg og spesialproduksjon	2025						-		
	Anlegg og spesialproduksjon	2024		1 126	0	0	-	1 126	100 %	0 %
Sum godtgjørelse		2025		25 043	-	1 571	252	26 866	85 %	15 %
Sum godtgjørelse		2024		24 562	2 235	1 432	239	28 468	92 %	8 %

FAST LØNN OG VARIABEL LØNN

Lønn

Lønn og annen godtgjørelse skal være konkurransedyktig, 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 2025 var på 4,6 prosent. Lønnsoppgjøret for øvrige ansatte i 2025 ble gjennomført innenfor en lønnsramme på 4,7 prosent.

Bakgrunnen for lønnsoppgjøret var basert på de samme kriteriene som ble fremforhandlet med tillitsvalgte for øvrig ledelse, der den individuelle lønnsvurderingen var gjort med bakgrunn i kritisk nøkkelkompetanse og resultater i sin stilling.

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. Over 70 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

KPIer 2025

Strategisk forankring	KPI	Måles på	Status	Faktisk	Mål	Vekting bonus	Oppnådd bonus
Sikkerhet først	Antall personskader ^{*)}	Reduksjon ift året før	●	5	10,0 %	10 %	0,0 %
Kremmerånd	Driftsresultat (MNOK) ^{**)}	Trappetrinnsmodell	●	179	310	45 %	0,0 %
Kremmerånd	Driftsresultatgrad	Trappetrinnsmodell	●	2,9 %	4,9 %	20 %	0,0 %
Kremmerånd	Internomsetning	Andel av total omsetning	●	3,7 %	4,0 %	4 %	0,0 %
Kremmerånd	Fakturering/Cash	Trappetrinn EBIT/kontantstrøm	●	265 %	100 %	13 %	0,0 %
Bærekraft	Sjaførscore	Linx	●	73	75	4 %	0,0 %
Folka først	Arbeidsglede	Medarbeiderundersøkelsen	●	76	77	4 %	0,0 %
Total						100 %	0,0 %

^{*)} Mål for KPI for antall personskader i 2025 er 10% reduksjon personskader. Antall skader i 2024 var 8. Antall skader i 2025 ble 5, en reduksjon av skader på 3 (30,4%) fra 2024. KPI for personskader er endret fra 2024 til 2025. Kun H1-skader (fraværsskader) er inkludert i KPI for 2025.

^{**)} Utbetaling av bonus forutsetter EBIT større enn 220 millioner.

KPIer 2024

Strategisk forankring	KPI	Måles på	Status	Faktisk	Mål	Vekting bonus	Oppnådd bonus
Sikkerhet først	Antall personskader ^{*)}	Reduksjon ift året før	●	18	4,0 %	10 %	10,0 %
Kremmerånd	Driftsresultat (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.

stabilitet rundt nøkkelp 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 retningslinjer for lederlønn, 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. Dette er hensyn som styret har ivaretatt i sine vurderinger av kompensasjonsnivået til konsernledelsen i Mesta.

Av hensynet til moderasjon sees det også hen til kompensasjonsnivået i sammenlignbare selskaper med sikte på å kunne være på et nivå som er konkurransedyktig totalt sett, men som ikke er 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 ferie-penger av bonus.

Størrelsen på bonusen knyttes til oppnåelse av selskapets målsettinger, slik disse er definert i den årlige strategi- og budsjettprosessen, gitt kriteriene som fremgår av selskapets retningslinjer. 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 2025 og 2024 med faktisk oppnådde resultater er presentert i tabellene på side 5.

Bonus blir endelig besluttet samtidig med avleggelse av årsregnskapet, og bonus for 2025 vil først utbetales i 2026 (den del av bonus som utbetales som ferie-penger vil utbetales i påfølgende år, dvs 2027). Beløp i kolonnen bonus i tabell på side 4 viser opptjent bonus for inntektsåret. Kriteriene for bonus er lik for alle i

Årlig endring av godtgjørelse og selskapets resultater

Konsernstall og gjennomsnittlig godtgjørelse andre ansatte siste fem år (konsern)	2021	2022	2023	2024	2025
Omsetning (MNOK)	5 346	5 873	6 597	6 426	6 252
Driftresultat (MNOK)	214	259	190	227	179
Driftsresultat %	4,0 %	4,4 %	2,9 %	3,5 %	2,9 %
Antall årsverk	1 674	1 776	1 730	1 628	1 555
Gjennomsnittlig godtgjørelse andre ansatte	732	768	769	829	904

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 12 G. Innskuddssatsene er 5,8 % av lønn fra 0 G til 7,1 G og 20 % av lønn fra 7,1 G til 12 G.

Andre ytelser

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

AKSJEASERT GODTGJØRELSE

Mesta har ingen aksjebaserte godtgjørelseprogram 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 2025.

SAMSVAR MELLOM GODTGJØRELSE OG RETNINGSLINJENE FOR BRUK AV YTTELSESKRITERIER

Det er ingen avvik mellom godtgjørelse, dvs. opptjent bonus for 2025 og de retningslinjene om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte som ble vedtatt i 2025 og de KPI-er (ytelseskriteriene) som ble lagt til grunn i retningslinjene.

INFORMASJON VEDRØRENDE AKSJONÆRSTEMME

Generalforsamlingen i 2025 avholdt en rådgivende avstemming over styrets rapport om lønn og godtgjørelse for 2024, og generalforsamlingen ga sin tilslutning til denne.

Utvikling siste fem år			2021	2022	2023	2024	2025
Navn			Endring år -4 vs -3 i %	Endring år -3 vs -2 i %	Endring år -2 vs -1 i %	Endring år i år vs -1 i %	Endring år i år vs -1 i %
Marianne Bergmann Røren	Konsernsjef fra august 2019	Total godtgjørelse	4 498	4 653	4 373	4 593	1 167
		Grunnlønn	3 228	3 362	4 084	4 391	0
		Endring total godtgjørelse	7 %	3 %	-6 %	5 %	-75 %
		Endring grunnlønn	4 %	4 %	21 %	8 %	-100 %
Thomas Hveberg	Konserndirektør Økonomi og finans fra mai 2023 til desember 2024	Total godtgjørelse			2 833	3 133	2 265
		Grunnlønn			2 650	2 712	2 775
		Endring total godtgjørelse				11 %	-28 %
		Endring grunnlønn				2 %	2 %
Rolf Dale ¹⁾	Konserndirektør Kontrakt og produksjonsinnsats	Total godtgjørelse	2 676	2 826	2 657	2 975	2 870
		Grunnlønn	1 879	1 983	2 318	2 464	2 610
		Endring total godtgjørelse	9 %	6 %	77 %	12 %	-4 %
		Endring grunnlønn	7 %	6 %	17 %	6 %	6 %
Oddmund Lefdal ¹⁾	Konserndirektør Anlegg og spesialproduksjon fra mai 2023 Elektro og bane fra mai 2019	Total godtgjørelse	2 512	2 862	2 629	3 024	2 914
		Grunnlønn	1 769	1 993	2 337	2 508	2 633
		Endring total godtgjørelse	2 %	14 %	-8 %	15 %	-4 %
		Endring grunnlønn	3 %	13 %	17 %	7 %	5 %
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	4 850
		Grunnlønn		2 215	2 546	4 391	4 595
		Endring total godtgjørelse			6 %	68 %	-3 %
		Endring grunnlønn			15 %	72 %	5 %
Line Hødal-Sørgaard	Konserndirektør Strategi og transformasjon fra mars 2022	Total godtgjørelse		2 475	2 102	2 597	2 508
		Grunnlønn		1 854	2 054	2 184	2 273
		Endring total godtgjørelse			-15 %	24 %	-3 %
		Endring grunnlønn			11 %	6 %	4 %
Elin Vigrestad	Konserndirektør Drift og vedlikehold fra august 2023 Forretningsutvikling og innovasjon fra oktober 2019 til mai 2021	Total godtgjørelse	2 319		2 764	3 203	3 103
		Grunnlønn	1 942		2 650	2 712	2 860
		Endring total godtgjørelse	-4 %			16 %	-3 %
		Endring grunnlønn	2 %			2 %	5 %

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			2021	2022	2023	2024	2025
Navn			Endring år -4 vs -3 i %	Endring år -3 vs -2 i %	Endring år -2 vs -1 i %	Endring år i år vs -1 i %	Endring år i år vs -1 i %
Joar Ølmheim	Konserndirektør Elektro og bane fra juni 2023	Total godtgjørelse			2 333	2 705	2 566
		Grunnlønn			2 200	2 252	2 344
		Endring total godtgjørelse				16 %	-5 %
		Endring grunnlønn				2 %	4 %
Tore Christensen	Konstituert konserndirektør Folk og bærekraft Fra august 2024	Total godtgjørelse				2 433	2 215
		Grunnlønn				2 000	2 035
		Endring total godtgjørelse					-9 %
		Endring grunnlønn					2 %
Lars Hanseth	Konstituert konserndirektør Økonomi og finans fra desember 2024	Total godtgjørelse				2 691	2 409
		Grunnlønn				2 200	2 238
		Endring total godtgjørelse					-10 %
		Endring grunnlønn					2 %
Pål Stange	Konserndirektør Økonomi og finans fra januar 2020 til juni 2023	Total godtgjørelse	2 697	2 930	2 416		
		Grunnlønn	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	2 882	3 168	2 609		
		Grunnlønn	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 %	-61 %	
		Endring grunnlønn			4 %	-100 %	
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.

Utvikling siste fem år			2021	2022	2023	2024	2025
Navn			Endring år -4 vs -3 i %	Endring år -3 vs -2 i %	Endring år -2 vs -1 i %	Endring år i år vs -1 i %	Endring år i år vs -1 i %
Mai Oldgard	Konserndirektør HR og kommunikasjon fra oktober 2019 til februar 2022	Total godtgjørelse	2 792	2 355			
		Grunnlønn	1 964	1 985			
		Endring total godtgjørelse	8 %	-16 %			
		Endring grunnlønn	3 %	1 %			
Kjell Næss	Konserndirektør Anlegg og spesialproduksjon til mars 2022	Total godtgjørelse	3 300	2 154			
		Grunnlønn	2 022	2 044			
		Endring total godtgjørelse	4 %	-35 %			
		Endring grunnlønn	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 %			

Kommentarer

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

Skøyen, Oslo, 21. mai 2026


Ingvald Løyning
Styreleder

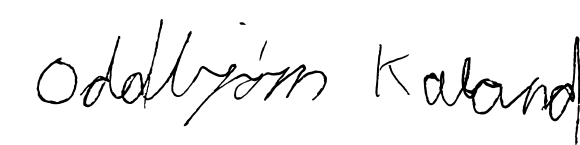

Ole Falk Hansen
Styremedlem


Gaute Gillebo
Styremedlem


Anne Marit Panengstuen
Styremedlem


Margrethe Hauge
Styremedlem


Jarle Røksund
Styremedlem


Oddbjørn Kaland
Styremedlem


Geir Krokå
Styremedlem


Sturla Magnus
Konsernsjef

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 (lønnsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2025, er i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift.

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

Styrets ansvar

Styret er ansvarlig for utarbeidelsen av lønnsrapporten 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 lønnsrapport 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 lønnsrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift, og at opplysningene i lønnsrapporten 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 lønnsrapporten 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


© KPMG AS and KPMG Law Advokatfirma AS, Norwegian limited liability companies 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.

Statsautoriserede revisorer - medlemmer av Den norske Revisorforening

Offices in:

Oslo	Kristiansand
Arendal	Stavanger
Drammen	Trondheim
Hamar	Tynset

Penneo Dokumentnr: W88BZ-MYCOZ-DUHUX-1J0VY-KEKE-E-0TEPS




og nøyaktigheten av opplysningene i lønnsrapporten, 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, 16. juni 2026
KPMG

Svein Wiig
Statsautorisert revisor
(elektronisk signert)



Penneo Dokumentnr: W88BZ-MYCOZ-DUHUX-1J0VY-KEKE-E-0TEPS



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."

Svein Christian Wiig
Statsautorisert revisor
På vegne av: KPMG AS
Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5994-4-770793
IP: 80.232.xxx.xxx
2026-06-16 13:43:36 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 tillitstjenester, 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 Dokumentnr: W88BZ-MYCOZ-DUHUX-1J0VY-KEKE-E-0TEPS