

Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

SELSKAPETS VEDTEKTER OG FORMÅL FOR RETNINGSLINJENE

Mesta har i sine vedtekter følgende paragraf om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer:

«Selskapet skal følge allmennaksjeloven §§ 6-16 a Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i noterte selskaper, § 6-16 b Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i noterte selskaper og Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer. Retningslinjer i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16 a og forskriften skal legges frem for godkjennelse for ordinær generalforsamling fra og med 2022. Retningslinjene skal også inneholde en redegjørelse om hvordan "Statens retningslinjer for lederlønn med direkte statlig eierandel datert 12. desember 2022" er fulgt opp i selskapets heleide datterselskaper. Lønnsrapport i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16 b og forskriften skal senest legges frem for ordinær generalforsamling fra og med 2023.»

Formålet med retningslinjene er å skape åpenhet om lønnspolitikken, samt skape bedre forbindelse mellom ledelsens godtgjørelse og konsernets resultater.

Retningslinjene gjelder for ledende personer slik det er definert i allmennaksjeloven og regnskapsloven. Det innebærer at retningslinjene gjelder for medlemmer av styret, konsernsjef og konsernledelsen i Mesta. Konsernsjef og konsernledergruppen er i disse retningslinjene angitt som ledende ansatte. Prinsipper for lederlønn beskrevet i retningslinjene datert 12. desember 2022 legges til grunn ved fastsettelse av lederlønn i datterselskapene i konsernet.

PRINSIPPER FOR LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE I MESTA

Prinsipper for lønn til ledende ansatte i Mesta fastsettes av styret og følger statens retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet.

Mesta tilrettelegger for størst mulig åpenhet om lønn og annen godtgjørelse for ledende ansatte, kun begrenset av eventuelle konkurransemessige forhold.

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

Kompensasjonsutvalget som har som mandat å være et organ for styret i å fastsette rammer og struktur for kompensasjon av konsernsjef og ledergruppen, forbereder saker knyttet til retningslinjer, prinsipper og endringer av disse for styret til beslutning.

Godtgjørelse til styret og styreutvalg fastsettes av generalforsamlingen.

Mestas retningslinjer behandles årlig av styret og fremlegges for generalforsamlingen.

LØNN OG GODTGJØRELSE FOR LEDENDE ANSATTE I MESTA FASTSETTES UT FRA FØLGENDE PRINSIPPER

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 godtgjørelsesordning er blant annet nødvendig for å oppnå det uttalte målet med statlig eierskap i Mesta om «høyest mulig avkastning over tid» innenfor bærekraftige rammer, slik det framgår 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.

Arbeidet med å sikre moderasjon i lederlønninger og etterlevelse av selskapets retningslinjer for dette er en del av arbeidet til styret og styrets kompensasjonsutvalg.

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

Forskjeller i godtgjørelsen til ledende ansatte og øvrige ansatte hensyntas i moderasjonsvurderingen, og at selskapet særskilt begrunner høyere lønnsjustering for ledende ansatte enn gjennomsnittlig lønnsjustering for selskapets øvrige ansatte. I denne vurderingen sees det også hen til kronemessig lønnsvekst for øvrige ansatte.

For å vurdere om Mestas godtgjørelsesordninger for

ledende ansatte er i linje med markedet ellers, har Mesta foretatt en komparativ analyse av selskap med sammenlignbar virksomhet og kompleksitet. Denne ligger til grunn for de vurderinger som gjøres

a) Fast grunnlønn

Grunnlønnen skal være hovedelementet i ledernes lønn. Den vurderes normalt én gang i året.

b) Styreverv

Utover ansattvalgte styrerepresentanter får ingen ansatte særskilt kompensasjon for styreverv internt i konsernet. Styremedlemmer i Mesta gis et fast styrehonorar samt et honorar for styre-utvalg man deltar i. Styrehonorarene fastsettes av generalforsamlingen.

c) Naturalytelser

Naturalytelser består av fri telefon, delvis fri bredbånds-tilknytning og aviser.

d) Bonus

Konsernsjefen og de øvrige medlemmene av konsernledelsen har bonusordning. Den maksimalt oppnåelige bonusen for konsernsjefen i 2026 er 25 prosent av fastlønn. Dette gjelder og for øvrige medlemmer av konsernledelsen og er i tråd med statens forventninger.

Maksimal ramme er inkludert feriepenger på bonus.

Eierskapsmeldingen er tydelig på at statlig eide selskaper ikke skal være lønnsledende og at hensynet

til moderasjon skal ivaretas. Hensynet til moderasjon innebærer at godtgjørelsen ikke skal settes høyere enn nødvendig for å beholde og tiltrekke seg ønsket kompetanse. Godtgjørelsesordningen til ledende ansatte skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende.

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.

Årlige bonusmål gjøres kjent som del av lønnsrapporten.

Mesta kan med hjemmel i arbeidsgivers styringsrett tilbakeholde tildelt, men ikke-utbetalt bonus, dersom tildelingen er basert åpenbart på feilaktig grunnlag eller villedende opplysninger fra den ansatte. Mesta kan videre i slike situasjoner kreve tilbakebetaling av utbetalt bonus, innenfor rammen av gjeldende avtaler

og regler. Dersom bonusutbetalingen er basert på uriktige opplysninger fra den ansatte kan Mesta som den klare hovedregel kreve tilbakebetalt etter bakgrunns retten. Mesta har ellers en bestemmelse i sine arbeidsavtaler om at arbeidsgiver ved feilutbetalinger av lønn eller bonus kan korrigere feilen i senere utbetalinger.

e) Pensjon

Ledergruppen har en innskuddsbasert pensjonsordning inntil 12 G som er lik for alle ansatte i selskapet. Denne gjelder for lønn inntil 12G. Innskuddssatsene er 5,8 % av lønn fra 0G til 7,1G og 20 % av lønn fra 7,1G til 12G.

Foruten tjenstepensjonsordningen er Mesta også tilknyttet den private AFP ordningen. Generell aldersgrense i selskapet er 72 år og følger arbeidsmiljølovens bestemmelser. Andre ytelser omfatter forsikring som også er lik for alle ansatte i selskapet.

f) Sluttvederlag

Konsernsjef og øvrige ledende ansatte har en oppsigelsestid på 6 måneder. Hvis selskapet går til oppsigelse utbetales det en etterlønn på 6 måneder. Etterlønnen reduseres krone for krone dersom den ledende ansatte i sluttvederlagsperioden tiltrer ny stilling, får nye lønnede verv eller mottar inntekt fra næringsvirksomhet hvor vedkommende er aktiv eier. Dette gjelder også for konsernsjef.

AVVIK FRA OG ENDRINGER AV RETNINGSLINJENE

Styret kan beslutte midlertidig å fravike disse retningslinjene, helt eller delvis, hvis det i et spesifikt tilfelle er spesiell grunn og et slikt avvik er nødvendig for å ivareta selskapets langsiktige interesser og bærekraft, eller for å sikre selskapets og konsernets økonomiske levedyktighet. Alle avvik fra retningslinjene behandles av kompensasjonsutvalget og presenteres styret for godkjenning. Hvis styret beslutter å fravike retningslinjene, skal beslutningen rapporteres i lønnsrapporten for påfølgende generalforsamling. Ved endring av retningslinjer, skal vesentlige endringer beskrives og forklares i retningslinjene. Retningslinjene skal beskrive og forklare hvordan aksjeeiers syn på retningslinjene, generalforsamlingens avstemning og lønnsrapport siden forrige avstemning over retningslinjene, er hensyntatt.

BESLUTNINGSPROSESS

Vilkår omhandlet i dette dokument forvaltes av konsernets øverste fagansvarlig for HR. Eventuelle endringer og justeringer gjennomgås med konsernsjef og fremmes deretter for gjennomgang og behandling i kompensasjonsutvalget. Kompensasjonsutvalget fremmer for endelig saksbehandling i konsernets styre.

Bonuskriterier 2026

For 2026 er bonusordningen for konsernledelsen primært knyttet til selskapets strategiske mål om å doble lønnsomheten, men samtidig ivareta HMS aspektet for de ansatte.

KPI-ene er tydelig målbare, og utviklingen i måltallene skal kunne følges gjennom året. Bonusordningen legger også opp til i større grad å balansere det å belønne felles bidrag til konsernet, med å belønne prestasjoner der resultatene skapes i forretningsområdene. Det skal være klare sammenhenger mellom de mål som ligger til grunn for den variable lønnen og selskapets mål og strategier.

Bonusordningen er derfor fordelt på en finansiell andel som utgjør inntil 80 prosent av bonusen og en ikke finansiell andel som utgjør inntil 20 prosent. Den finansielle KPI-en er lagt på EBIT med trappetrinnsmodell der innslagspunktet er lik budsjettert EBIT-margin for 2026.

KPI-en på HMS legges på antall SJA (sikker-jobbanalyse) og måltall her er også satt i henhold til en trappetrinnsmodell.

Ordningen er for 2026 endret fra en ren konsernmodell til en hybridmodell med 50/50-splitt på resultater fra konsern og forretningsområdene. Konsernledergruppen måles i sin helhet på konsernresultatene.

Endringer i retningslinjer

Følgende endringer er innført siden forrige versjon av retningslinjer for godtgjørelse.

I avsnittet «PRINSIPPER FOR LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE I MESTA» er siste

setning «Generalforsamlingen skal i ethvert tilfelle godkjenne vesentlige endringer i retningslinjene» tatt bort.

Videre er dette ivaretatt under avsnittet «AVVIK FRA OG ENDRINGER AV RETNINGSLINJENE» der tekst er endret til følgende:

Styret kan beslutte midlertidig å fravike disse retningslinjene, helt eller delvis, hvis det i et spesifikt tilfelle er spesiell grunn og et slikt avvik er nødvendig for å ivareta selskapets langsiktige interesser og bærekraft, eller for å sikre selskapets og konsernets økonomiske levedyktighet. Alle avvik fra retningslinjene behandles av kompensasjonsutvalget og presenteres styret for godkjenning. Hvis styret beslutter å fravike retningslinjene, skal beslutningen rapporteres i lønnsrapporten for påfølgende generalforsamling. Ved endring av retningslinjer, skal vesentlige endringer beskrives og forklares i retningslinjene. Retningslinjene skal beskrive og forklare hvordan aksjeeiers syn på retningslinjene, generalforsamlingens avstemning og lønnsrapport siden forrige avstemning over retningslinjene, er hensyntatt.

Øvrige endringer er mindre oppdateringer av tekst, samt bonuskriterier for 2026.

KPI-er for bonus 2026

Finansielle KPIer (EBIT-margin)		
Konsern		
Trapp	EBIT-margin	Oppnåelse
1	4,9 %	50 %
2	5,0 %	57 %
3	5,1 %	64 %
4	5,2 %	71 %
5	5,3 %	78 %
6	5,4 %	85 %
7	5,5 %	92 %
8	5,6 %	100 %

Ikke finansielle KPIer (EBIT-margin)		
Konsern		
Trapp	HMS (antall SJA)	Oppnåelse
1	24	25 %
2	28	50 %
3	32	100 %

Bonus beregnes eksklusive ekstraordinære poster og endring i regnskapsprinsipper.