

Rapport om godtgjørelse til ledende personer **2024**



Introduksjon

Denne rapporten gir en oversikt over hvordan Veidekkes retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer, revidert og vedtatt av ordinær generalforsamling 2023, er implementert i virksomheten.

Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i noterte selskaper følger av allmennaksjeloven § 6-16 b, og er videre beskrevet i forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer etter § 6. Ledende personer er i denne rapporten definert til konsernsjef og øvrige medlemmer av konsernledelsen.

Det vises til offentliggjort dokument, «Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til daglig leder og andre ledende ansatte i Veidekke ASA», revidert og godkjent av Generalforsamlingen 10. mai 2023. Formålet med rapporten er å skape åpenhet om den faktiske godtgjørelsen til ledende personer i selskapet, samt medvirke til at godtgjørelsen er i samsvar med retningslinjene og selskapets mål og resultater.

Rapporten redegjør for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer og detaljer om total godtgjørelse, inkludert fastlønn og variable ytelser, til Veidekkes konsernsjef og andre medlemmer av konsernledelsen. I tillegg redegjør rapporten for honorar til styrets medlemmer.

Veidekke omsatte i 2024 for NOK 41,4 milliarder og hadde et resultat før skatt på NOK 1 683 millioner, tilsvarende 4,1 % i resultatmargin. Tilsvarende tall for 2023 var NOK 43,1 milliarder i omsetning og et resultat før skatt på NOK 1 444 millioner, tilsvarende en resultatmargin på 3,3 %.

Innholdsfortegnelse

1	Hovedprinsipper for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer	4
2	Total godtgjørelse	8
3	Aksjebasert godtgjørelse	10
4	Selskapets adgang til å tilbakekreve variabel godtgjørelse	13
5	Informasjon om hvordan godtgjørelsen samsvarer med godtgjørelsens retningslinjer og hvordan ytelseskriterier ble brukt	14
6	Unntak og avvik fra godtgjørelsespolitikken og prosedyren for implementering	16
7	Årlig endring av godtgjørelse og selskapets resultat	17
8	Informasjon vedrørende aksjonærstemme	19



1 Hovedprinsipper for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

Hovedprinsipper for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

Lønn til ledende personer gis i form av en fast del (grunnlønn) og en variabel del (bonus). Summen av grunnlønn og bonus, i tillegg til pensjon og naturallytelser, utgjør det totale vederlag den ansatte mottar for sine ytelser. Bonusutbetaling er avhengig av hvorvidt fastsatte, strategiske mål oppnås. Det totale vederlaget skal være konkurransedyktig, men selskapet ønsker ikke å være lønnsledende.

Styret fastsetter godtgjørelse for konsernsjef. Konsernsjef har andre ansettelsesbetingelser enn andre ansatte. For konsernsjef foreligger det avtale om gjensidig oppsigelsestid på tolv måneder i tillegg til tolv måneders etterlønn ved oppsigelse fra selskapets side.

Styret gjennom kompensasjonsutvalget gir råd til konsernsjefen for godtgjørelse til konserndirektører. Konserndirektører har andre ansettelsesbetingelser enn andre ansatte. Det foreligger avtale om gjensidig oppsigelsestid på seks måneder i tillegg til tolv måneders etterlønn ved oppsigelse fra selskapets side.

Bonusprogrammer

Konsernledelsen omfattes av et årlig bonusprogram som gir maksimal utbetaling på 50 % av årslønn og et langsiktig bonusprogram som gir maksimal utbetaling på 30 % av årslønn.

Årlig bonusprogram

For konsernsjef er halvparten av bonusen knyttet til konsernresultatet, 30 % knyttet til virksomhetsmålene beskrevet nedenfor og en diskresjonær andel på 20 % som styret fastsetter hvert år basert på en totalvurdering av måloppnåelse.

For de øvrige deltakerne i konsernledelsen er bonusen delt opp i to deler, hvor maksimal bonus for oppnådde økonomiske resultater utgjør 2/3 av bonusen, og 1/3 er knyttet til andre virksomhetsmål. Bonus for oppnåelse av økonomiske resultater er knyttet til fastsatte mål for resultatmargin. Virksomhetsmålene er knyttet til kontantstrøm fra drift, skadereduksjon og klimagassreduksjon samt økning i kvinnelige linjeledere. For oppnåelse av økonomiske resultater har virksomhetslederne halvparten av bonusen knyttet til konsernresultat og den andre halvparten knyttet til respektive virksomhetsresultat. De svarer også for virksomhetsmål knyttet til sitt virksomhetsområde. For stabslederne er bonusen basert på et gjennomsnitt av virksomhetene. I spesielle tilfeller kan konsernsjefen i samråd med kompensasjonsutvalget vurdere og sette relative bonusmål samt vurdere en diskresjonær bonus innenfor rammene av maksimal bonus på 50 %, vurdert på individuelt grunnlag.

Kriterier for økonomiske resultater (konsernresultat og virksomhetsresultat)

Beregning av bonus for oppnådde økonomiske resultater tar utgangspunkt i resultat før skatt (EBT) fra konsernrapporteringen. Dersom det foreligger ekstraordinære resultatposter skal det justeres for dette. EBT-margin måles lineært fra 2,5–5 %.

Kriterier for virksomhetsmål

Kontantstrøm fra drift

Andel av virksomhetsmål: 25 %

- Minimumsinnslaget er en kontantstrøm på 90 % av resultat før skatt, deretter lineært opp til maksimum 40 % høyere enn resultat før skatt

- Forutsetning: Kontantstrøm skal være uten ekspansjonsinvesteringer

Reduksjon av alle skader

Andel av virksomhetsmål: 25 %

- Ingen alvorlige skader (absolutt mål)

- Minimumsinnslag er 5 % reduksjon, deretter lineært opp til 20 % reduksjon sammenlignet med året før

Reduksjon av klimagassutslipp

Andel av virksomhetsmål: 25 %

- Årlig lineær reduksjonstakt på 5,04 % av klimagassutslippene i scope 1-3 (50 % reduksjon 2018-2030)

- Det enkelte års mål blir satt når karbonbudsjettet er revidert og verifisert hvert år. Har virksomheten under- eller overprestert blir gapet fordelt på de gjenværende år mot 2030 og målsatt på bakgrunn av det

Økning kvinnelige linjeledere

Andel av virksomhetsmål: 25 %

- Minimumsinnslaget er 2 %-poeng, deretter lineært til 4 %-poeng økning av kvinnelige linjeledere

- Linjeledere defineres fra anleggsleder og oppover

Langsiktig bonusprogram

Det langsiktige bonusprogrammet strekker seg fra 2023 til og med 2025. Programmet omfatter konsernledelse samt ledergruppene i virksomhetene. Programmet har som mål å bidra til å motivere for et langsiktig perspektiv i arbeidet for Veidekke og skal bidra til at lederne har like insentiver for selskapets utvikling og verdiskaping som eierne har. Maksimal opptjening er 90 % av årslønn fordelt på tre år, dvs. maksimal årlig opptjening er 30 %. Utbetaling av opptjent langsiktig bonus skjer etter år tre (i 2026). Opptjent bonus utbetales i 50% aksjer i Veidekke ASA og 50% i kontanter. Aksjene har 2 års bindingstid.

Langsiktig bonus beregnes etter følgende prestasjonskriterier:

	Bonusutfall	Maksimal andel
Konsernresultat (EBT); innslagsterskel 4 %, tak 6 %, lineært (basert på gjennomsnittlig verdiskaping over tre år)	5–25 %	83 %
Klimagassreduksjon scope 1 – 3 ihht klimagassbudsjettet (etter år tre)	0 eller 5 %	17 %

Naturalytelser

Konsernledelsen mottar fast bilgodtgjørelsen eller firmabil samt fri telefon som naturalytelser.

Pensjon

Konsernsjefen har rett til å fratre sin stilling ved 64 år. Årlig avsetning til alderspensjon utgjør 35 % av pensjonsgrunnlaget, fratrullet eventuelle innbetalinger til andre ordninger. Veidekke foretar avsetninger for konsernsjefens alderspensjon. Akkumulert avsetning justeres i henhold til verdiutviklingen av en sammensatt portefølje investeringer i verdipapirfond som anvendes for Veidekkes pensjonsordning for ansatte med lønn over 12G. Årlig alderspensjon fastsettes ut fra pensjonsbeholdningen ved fratreden, fordelt over fem år. Dersom uførhet skulle oppstå, er det avtalt rett til pensjon på 60 % av grunnlønn frem til 64 år.

Terje Larsen og Jørgen Wiese Porsmyr har rett til førtidspensjon fra fylte 64 år. I perioden fra og med fratredelse og til fylte 67 år utbetales en årlig pensjon som tilsvarer 60 % av pensjonsgrunnlag ved fratredelse fra stilling som konserndirektør. Livsvarig alderspensjon utbetales fra fylte 67 år og skal utgjøre 60 % av grunnlønn for alderspensjon ved fratredelse.

Årlig førtidspensjon og alderspensjon reguleres hvert år iht. den årlige økningen av konsumprisindeksen fra tidspunktet for fratredelse. Dersom Veidekkes årlige lønnsoppgjør er lavere enn den årlige økningen i konsumprisindeksen, kan denne benyttes som reguleringsgrunnlag. Eventuelle utbetalinger fra folketrygden, AFP, kollektive pensjonsforsikringer og tidligere fripoliser kommer til fradrag i pensjonsgarantien.

Lars Erik Lund, Hans Olav Sørli, Øivind Larsen og Anne Thorbjørnsen har pensjon og pensjonsalder i henhold til selskapets generelle innskuddspensjonsordning for norske ansatte, samt lukket pensjonsordning for lønn over 12 G. Det vises til note 22 i årsregnskapet for 2024 for Veidekke ASA for nærmere omtale av de generelle pensjonsordningene.

For Marcus C. Nilsson og Martin Gadd er ordinær pensjonsalder 65 år. De har innskuddsbaserte pensjonsordninger, der Veidekke innbetaler 35 % av lønn i årlig premie. Kristina Andreasson er ansatt i Norge og har pensjonsalder i henhold til selskapets generelle ordning for norske ansatte. Hun har innskuddsbasert pensjonsordning der Veidekke betaler 25 % av lønn i årlig premie.



2 Total godtgjørelse

Konsernledelsen

Følgende tabell gir en oversikt over ledende personer i konsernledelsen i 2024 og godtgjørelse til disse gjennom regnskapsåret.

Tabell 1 - Godtgjørelse til ledende personer for det rapporterte regnskapsåret								
Tall i NOK '000	Periode	Fast godtgjørelse		Variabel godtgjørelse		Pensjons-kostnad	Total godtgjørelse	Andel fast godtgjørelse
		Fastlønn	Naturallytelse	Ettårs- variabel				
Jimmy Bengtsson, konsernsjef	2024	4 935	656	1 438	3 081	10 110	80 %	20 %
	2023	4 705	639	1 278	2 646	9 267	81 %	19 %
Jørgen Porsmyr, konserndirektør finans	2024	3 581	312	883	2 174	6 950	82 %	18 %
	2023	3 415	311	813	2 085	6 623	82 %	18 %
Terje Larsen, konserndirektør risikoleidelse og IT	2024	3 148	184	777	3 509	7 619	81 %	19 %
	2023	3 004	200	716	3 336	7 255	82 %	18 %
Lars Erik Lund, konserndirektør strategi og bærekraft	2024	2 837	196	699	723	4 454	81 %	19 %
	2023	2 705	280	644	615	4 243	82 %	18 %
Anne Thorbjørnsen, konserndirektør HR og HMS	2024	2 575	221	612	734	4 142	82 %	18 %
	2023	2 456	260	563	646	3 925	83 %	17 %
Kristina Andreasson, konserndirektør kommunikasjon og merkevare	2024	2 484	18	612	904	4 018	80 %	20 %
	2023	2 348	83	563	753	3 747	81 %	19 %
Hans Olav Sørli, konserndirektør Bygg Norge	2024	3 365	394	921	1 326	6 006	80 %	20 %
	2023	3 208	261	767	1 178	5 415	82 %	18 %
Øivind Larsen, konserndirektør Infrastruktur Norge	2024	3 359	273	915	788	5 335	80 %	20 %
	2023	3 212	283	955	697	5 147	79 %	21 %
Charlotta Nilsén, tidligere konserndirektør Bygg Sverige 1)	2024	3 178	127	517	1 243	5 065	86 %	14 %
	2023	3 095	75	321	1 133	4 623	91 %	9 %
Martin Gadd, konserndirektør Bygg Sverige 2)	2024	538	17	-	110	665	100 %	0 %
	2023	-	-	-	-	-		
Marcus C. Nilsson, konserndirektør Infrastruktur Sverige	2024	3 078	287	853	1 275	5 493	80 %	20 %
	2023	2 986	260	898	1 238	5 382	78 %	22 %
SUM konsernledelse	2024	33 079	2 685	8 226	15 868	59 857	81 %	19 %
	2023	31 133	2 650	7 516	14 328	55 628	82 %	18 %

¹⁾ Trådte ut av konsernledelsen 25. oktober 2024, mottatt godtgjørelse for hele 2024

²⁾ Ble konserndirektør for Bygg Sverige fra 25. oktober 2024, oppgitt godtgjørelse fra dette tidspunkt

Styret

Følgende tabell gir en oversikt over styremedlemmer gjennom 2024 og utbetalt styregodtgjørelse til disse gjennom regnskapsåret.

Tabell 2 - Styregodtgjørelse		
Tall i NOK '000	Periode	Utbetalt styregodtgjørelse
Gro Bakstad, tidligere styreleder 1)	2024	753
	2023	717
Egil Haugsdal, styreleder 2)	2024	-
	2023	-
Daniel Kjørberg Siraj 3)	2024	-
	2023	385
Hanne Rønneberg	2024	509
	2023	484
Per Ingemar Persson	2024	522
	2023	497
Klara-Lise Aasen 4)	2024	192
	2023	439
Carola Lavén	2024	487
	2023	464
Inge Ramsdal (ansattvalgt)	2024	405
	2023	385
Odd Andre Olsen (ansattvalgt) 5)	2024	426
	2023	406
Arve Fludal (ansattvalgt)	2024	426
	2023	406
Pål Eitrem	2024	426
	2023	406
Knut Inge Opheim (ansattvalgt) 6)	2024	-
	2023	-
Anne-Lene Midseim 7)	2024	-
	2023	-
Nils Morten Bøhler 8)	2024	522
	2023	-
Samlet styre	2024	4 665
	2023	4 586

1) Styreleder til 7. mai 2024

2) Styreleder fra 7. mai 2024

3) Styremedlem til 31. mars 2023

4) Styremedlem til 1. oktober 2023

5) Styremedlem til 3. september 2024

6) Styremedler fra 3. september 2024

7) Styremedlem fra 7.mai 2024

8) Styremedlem fra 10. mai 2023

Tabellen nedenfor viser størrelsen på styrehonorar for de ulike vervene.

Tabell 3 - Honorarer	
Tall i NOK '000	Honorar
Styreleder	677
Øvrige styremedlemmer	
Aksjeeiervalgte	344
Ansattvalgte	344
Leder i utvalg	
Revisjonsutvalg	117
Prosjektutvalg	117
Kompensasjonsutvalg	76
Medlemmer i utvalg	
Revisjonsutvalg	83
Prosjektutvalg	83
Kompensasjonsutvalg	61

3 Aksjebasert godtgjørelse

Ansattes medeierskap har lang historie i Veidekke. Aksjeprogrammene bygger opp under forretningsstrategien til selskapet og bygger eierskap og lojalitet til selskapets mål og prioriteringer.

Aksjekjøpsprogram for alle ansatte

Konsernsjef og øvrige i konsernledelsen kan delta i selskapets aksjekjøpsprogram på lik linje med øvrige ansatte. Aksjer kjøpt gjennom programmet har 20 % rabatt i Norge og Danmark og 25 % rabatt i Sverige. Aksjene har en bindingstid på to år. Aksjene kan betales kontant eller ved trekk over lønn over ti måneder.

Aksjekjøpsprogram for ledende personer

Konsernsjef og øvrige i konsernledelsen kan delta i aksjekjøpsprogram til ledende personer og andre utvalgte ledere. Det tilbys aksjer til denne gruppen en gang pr. år, med 20 % rabatt i Norge og Danmark og 25 % rabatt i Sverige. Bindingstid på aksjene er tre år. Det tilbys finansiering fra Veidekke. Antallet aksjer som tilbys deltagere i konsernledelsen er maksimalt 5000 aksjer pr. år i dette programmet og ingen beholdningsbegrensning. Maksimalt lån er NOK 1 million. Lånene har pr 1.1.2025 en rente på 3,8 % for norske deltakere, 2,5 % for svenske deltakere og 1,35 % for danske deltakere. For 2024 har renten vært 2,5 % for norske ansatte og 2,0 % for svenske ansatte. Lånene nedbetales over 15 år.

Opsjonsprogram for ledende personer

Veidekke hadde et opsjonsprogram for ledende personer i perioden 2019 - 2021. I opsjonsprogrammet ble det årlig tildelt opsjoner tilsvarende maksimalt 1 % av antallet aksjer i Veidekke ASA ved tidspunktet for tildeling. Opsjonens kjøpspris ved tildeling var NOK 1. Innløsningskursen tilsvarer markedskurs på tildelingstidspunktet. For å hensynta mål om langsiktighet opptjenes opsjonene over tre år, med 25 % etter første år, 25 % etter andre år og 50 % etter tredje år. Opptjente opsjoner kan innløses i tidsbegrensede vinduer satt av selskapet. Opptjening av opsjonene forutsetter at deltakerne er ansatt i Veidekke ASA eller datterselskaper. Aksjer som er kjøpt gjennom opsjonsprogrammet, kan ikke selges før ett år etter at opsjonene er innløst. Opsjonene må benyttes innen fem år etter tildeling. Opsjoner som ikke er innløst under, eller på tidspunktet for endelig utløp av opptjeningsperioden, bortfaller uten erstatning til deltakeren. Innløsning av opsjoner vil kunne skje frem til og med 2026.

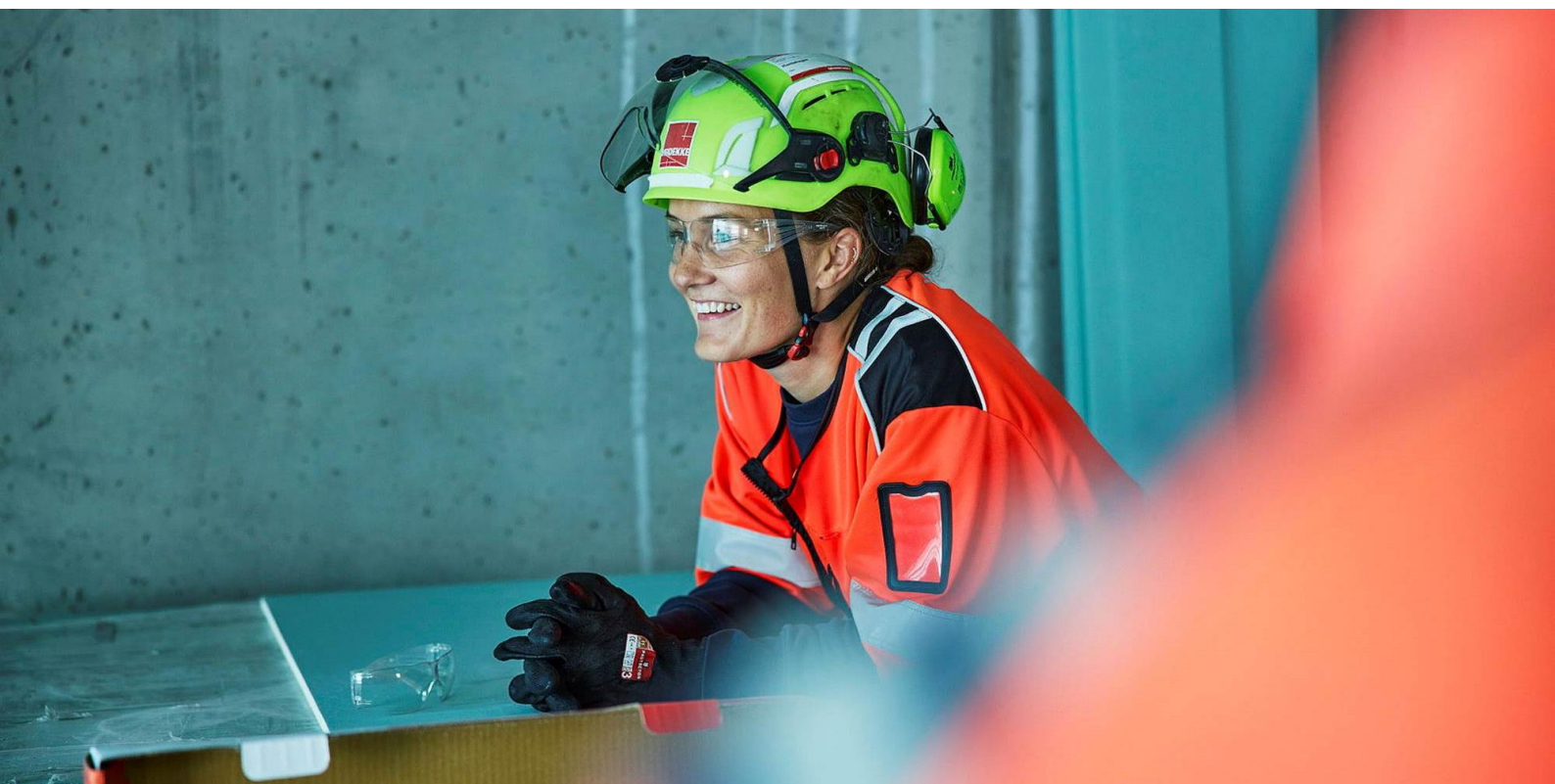
Tabell 4 - Aksjebeholdning ledende personer for det rapporterte regnskapsåret

Navn på ledende person	Stilling	Inngående balanse	Gjennom året			Utgående balanse		
		Beholdning av Veidekkeaksjer 1.1.24	Aksjer ervervet gjennom aksjeprogrammer	Aksjer ervervet gjennom opsjonsprogrammer	Solgte aksjer	Beholdning av Veidekkeaksjer 31.12.24	Aksjer underlagt en beholdningsperiode ¹⁾	Lån fra Veidekke for å kjøpe aksjer (Aksjelån). Saldo i '000 NOK per 31.12.24
Jimmy Bengtsson	Konsernsjef	68 587	6 500	1 000	-	76 087	19 000	202
Jørgen Wiese Porsmyr	Konserndirektør finans	124 657	6 500	-	-	131 157	15 500	690
Hans Olav Sørli	Konserndirektør Bygg Norge	91 437	3 000	4 000	- 15 000	83 437	18 500	698
Øivind Larsen	Konserndirektør Infrastruktur Norge	28 447	6 500	2 000	-	36 947	20 000	894
Terje Larsen	Konserndirektør risikoleidelse og IT	116 473	1 000	-	-	117 473	6 820	285
Lars Erik Lund	Konserndirektør strategi og bærekraft	18 157	1 000	-	-	19 157	2 500	910
Martin Gadd	Konserndirektør Bygg Sverige	11 980	1 000	-	-	12 980	1 000	-
Marcus Nilsson	Konserndirektør Infrastruktur Sverige	30 593	5 500	-	-	36 093	14 000	963
Anne Thorbjørnsen	Konserndirektør HR og HMS	40 502	1 500	2 000	-	44 002	4 750	402
Kristina Andreasson	Konserndirektør kommunikasjon og merkevare	17 177	-	2 000	-	19 177	10 500	-
Inge Ramsdal	Ansattvalgt styremedlem	9 020	350	-	-	9 370	650	-
Knut Inge Opheim	Ansattvalgt styremedlem	5 599	500	-	-	6 099	1 000	-
Arve Fludal	Ansattvalgt styremedlem	4 250	1 800	1 000	- 500	6 550	5 800	403
SUM		566 879	35 150	12 000	- 15 500	598 529	120 020	5 447

¹⁾ Aksjer gjennom aksjeprogrammet til alle ansatte har en bindingstid på 2 år, dvs. aksjer anskaffet i 2023 og 2024 har bindingstid per 31.12.24. Aksjer gjennom aksjeprogram til ledende ansatte har en bindingstid på 3 år, dvs. aksjer anskaffet i 2022, 2023 og 2024 har bindingstid per 31.12.24. Aksjer gjennom opsjonsprogrammet har en bindingstid på 12 mnd. fra innløsning.

Tabell 5 - Tildelte eller skyldige opsjoner til ledende personer for det rapporterte regnskapsåret

Navn på ledende person, stilling	Hovedvilkår for opsjonsplaner							Informasjon vedrørende rapportert regnskapsår					
								Gjennom året				Utgående balanse	
	Spesifikasjon av plan	Program	Tildelingsdato	Opptjenings-periode	Innløsnings-periode	Forfallsdato	Utøvelseskurs på opsjonen per 31.12.24	Beholdning opsjoner 1.1.24	Tildelte nye opsjoner	Terminerte /utløpt opsjoner	Innløste opsjoner	Beholdning opsjoner 31.12.24	Opptjente opsjoner akk. 31.12.24
Jimmy Bengtsson, konsernsjef	Opsjonsprogram 2019-2021	2019 program	15.05.2019	mai 19-mai 22	mai 20-mai 24	16.05.2024	-	1 000			- 1 000	-	-
		2020 program	14.05.2020	mai 20-mai 23	mai 21- mai 25	08.05.2025	39,46	-			-	-	-
		2021 program	18.05.2021	mai 21-mai 24	mai 22-mai 26	06.05.2026	99,36	2 000			-	2 000	2 000
Jørgen Wiese Porsmyr, konserndirektør	Opsjonsprogram 2019-2021	2019 program	15.05.2019	mai 19-mai 22	mai 20-mai 24	16.05.2024	-	-			-	-	-
		2020 program	14.05.2020	mai 20-mai 23	mai 21- mai 25	08.05.2025	39,46	-			-	-	-
		2021 program	18.05.2021	mai 21-mai 24	mai 22-mai 26	06.05.2026	99,36	2 000			-	2 000	2 000
Hans Olav Sørlie, konserndirektør	Opsjonsprogram 2019-2021	2019 program	15.05.2019	mai 19-mai 22	mai 20-mai 24	16.05.2024	-	500			- 500	-	-
		2020 program	14.05.2020	mai 20-mai 23	mai 21- mai 25	08.05.2025	39,46	1 500			- 1 500	-	-
		2021 program	18.05.2021	mai 21-mai 24	mai 22-mai 26	06.05.2026	99,36	2 000			- 2 000	-	-
Øivind Larsen, konserndirektør	Opsjonsprogram 2019-2021	2019 program	15.05.2019	mai 19-mai 22	mai 20-mai 24	16.05.2024	-	-			-	-	-
		2020 program	14.05.2020	mai 20-mai 23	mai 21- mai 25	08.05.2025	39,46	-			-	-	-
		2021 program	18.05.2021	mai 21-mai 24	mai 22-mai 26	06.05.2026	99,36	2 000			- 2 000	-	-
Terje Larsen, konserndirektør	Opsjonsprogram 2019-2021	2019 program	15.05.2019	mai 19-mai 22	mai 20-mai 24	16.05.2024	-	1 000		- 1 000	-	-	-
		2020 program	14.05.2020	mai 20-mai 23	mai 21- mai 25	08.05.2025	39,46	-			-	-	-
		2021 program	18.05.2021	mai 21-mai 24	mai 22-mai 26	06.05.2026	99,36	2 000			-	2 000	2 000
Lars Erik Lund, konserndirektør	Opsjonsprogram 2019-2021	2019 program	15.05.2019	mai 19-mai 22	mai 20-mai 24	16.05.2024	-	-			-	-	-
		2020 program	14.05.2020	mai 20-mai 23	mai 21- mai 25	08.05.2025	39,46	-			-	-	-
		2021 program	18.05.2021	mai 21-mai 24	mai 22-mai 26	06.05.2026	99,36	-			-	-	-
Marcus C. Nilsson, konserndirektør	Opsjonsprogram 2019-2021	2019 program	15.05.2019	mai 19-mai 22	mai 20-mai 24	16.05.2024	-	-			-	-	-
		2020 program	14.05.2020	mai 20-mai 23	mai 21- mai 25	08.05.2025	39,46	-			-	-	-
		2021 program	18.05.2021	mai 21-mai 24	mai 22-mai 26	06.05.2026	99,36	-			-	-	-
Anne Thorbjørnsen, konserndriektør	Opsjonsprogram 2019-2021	2019 program	15.05.2019	mai 19-mai 22	mai 20-mai 24	16.05.2024	-	-			-	-	-
		2020 program	14.05.2020	mai 20-mai 23	mai 21- mai 25	08.05.2025	39,46	-			-	-	-
		2021 program	18.05.2021	mai 21-mai 24	mai 22-mai 26	06.05.2026	99,36	2 000			- 2 000	-	-
Kristina Andreasson, konserndirektør	Opsjonsprogram 2019-2021	2019 program	15.05.2019	mai 19-mai 22	mai 20-mai 24	16.05.2024	-	-			-	-	-
		2020 program	14.05.2020	mai 20-mai 23	mai 21- mai 25	08.05.2025	39,46	-			-	-	-
		2021 program	18.05.2021	mai 21-mai 24	mai 22-mai 26	06.05.2026	99,36	2 000			- 2 000	-	-
Arve Fludal, ansattvalgt styremedlem	Opsjonsprogram 2019-2021	2019 program	15.05.2019	mai 19-mai 22	mai 20-mai 24	16.05.2024	-	1 000			- 1 000	-	-
		2020 program	14.05.2020	mai 20-mai 23	mai 21- mai 25	08.05.2025	39,46	-			-	-	-
		2021 program	18.05.2021	mai 21-mai 24	mai 22-mai 26	06.05.2026	99,36	2 000			-	2 000	-
Charlotta Nilsén, konserndirektør (avgått)			Ingen opsjoner					-	-		-	-	-
Knut Inge Opheim, ansattvalgt styremedlem			Ingen opsjoner					-	-		-	-	-
Inge Ramsdal, ansattvalgt styremedlem			Ingen opsjoner					-	-		-	-	-
Martin Gadd, konserndirektør (oktober 2024)			Ingen opsjoner					-	-		-	-	-
SUM							21 000	-	- 1 000	- 12 000	8 000	6 000	



4 Selskapets adgang til å tilbakekreve variabel godtgjørelse

Selskapet har adgang til å tilbakekreve variabel godtgjørelse. Det er vurdert om det er grunnlag for å tilbakekreve variabel godtgjørelse i 2024. Det er funnet at det ikke foreligger noen slike tilfeller i 2024.

5 Informasjon om hvordan godtgjørelsen samsvarer med godtgjørelsens retningslinjer og hvordan ytelseskriterier ble brukt

Godtgjørelsen utbetalt i 2024 samsvarer med godtgjørelsens retningslinjer som er vedtatt av generalforsamlingen.

Bonusutbetalingen for konsernsjef er basert på de oppgitte ytelseskriteriene, som inkluderer en diskresjonær andel. Styret besluttet totalt 30 % av årslønn for 2023 utbetalt i 2024 og 31,1 % av årslønn for 2024 som utbetales i 2025. Bonusutbetalingen for den øvrige konsernledelsen er også basert på de oppgitte ytelseskriteriene. Det er ikke foretatt diskresjonære vurderinger for den øvrige konsernledelsen.

Den langsiktige bonusordningen gir marginal uttelling for økonomiske resultater i 2024, men ligger på budsjett for klimagassreduksjon. En eventuell utbetaling skjer først i 2026.

Den totale godtgjørelsen til ledende personer bidrar til selskapets langsiktige resultater hvor bonusprogrammene retter seg mot strategiske elementer som marginøkning, kontantstrøm og ulike bærekraftmål.

I tabellen på neste side vises en oversikt over detaljene rundt bonusprogrammet til ledende personer og oppnåelse.

Tabell 6 - Detaljer bonusprogram til ledende personer						
Ledende person	Beskrivelse av ytelseskriterie og form for godtgjørelse	Relativ vektning av ytelseskriterie	a) Minimum målt/terskel for ytelse og b) tilsvarende kompensasjon	a) Maksimum mål/terskel for ytelse og b) tilsvarende kompensasjon	a) Målt ytelse og b) det faktiske kompensasjonsresultat (%)*	Faktisk kompensasjonsresultat (NOK '000)
Jimmy Bengtsson, konsernsjef	Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin	50 %	a) EBT margin 2,5 %	a) EBT margin 5 %	a) 4,1 %	
	Virksomhetsmål samlet for konsernet	30 %	b) 0 % av årslønn	b) 25 % av årslønn	b) 15,6 %	786
			a) se egen forklaring	a) se egen forklaring		
	Diskresjonær bonus	20 %	b) 0 % av årslønn	b) 15 % av årslønn	b) 5,4 %	273
			a) se egen forklaring	a) se egen forklaring	a) vurdering	
			b) 0 % av årslønn	b) 10 % av årslønn	b) 10,0 %	502
	Samlet				31,1 %	1 561
Jørgen Wiese Porsmyr, konserndirektør finans	Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin	33 %	a) EBT margin 2,5 %	a) EBT margin 5 %	a) 4,1 %	
	Virksomhetsresultat - snitt av virksomhetene	33 %	b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 10,4 %	380
			a) EBT margin 2,5 %	a) EBT margin 5 %	a) 3,5 %	
	Virksomhetsmål samlet for konsernet	33 %	b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 11,3 %	411
			a) se egen forklaring	a) se egen forklaring		
			b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 7,7 %	282
	Samlet				29,5 %	1 074
Hans Olav Sørlø, konserndirektør Bygg Norge	Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin	33 %	a) EBT margin 2,5 %	a) EBT margin 5 %	a) 4,1 %	
	Virksomhetsresultat - Bygg Norge	33 %	b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 10,4 %	357
			a) EBT margin 2,5 %	a) EBT margin 5 %	a) 4,1 %	
	Virksomhetsmål for Bygg Norge	33 %	b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 10,4 %	356
			a) se egen forklaring	a) se egen forklaring		
			b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 4,9 %	167
	Samlet				25,7 %	880
Øivind Larsen, konserndirektør Infrastruktur Norge	Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin	33 %	a) EBT margin 2,5 %	a) EBT margin 5 %	a) 4,1 %	
	Virksomhetsresultat - Infrastruktur Norge	33 %	b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 10,4 %	357
			a) EBT margin 2,5 %	a) EBT margin 5 %	a) 4,5 %	
	Virksomhetsmål for Infrastruktur Norge	33 %	b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 13,6 %	466
			a) se egen forklaring	a) se egen forklaring		
			b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 9,0 %	308
	Samlet				33,0 %	1 131
Terje Larsen, konserndirektør risikoleidelse og IT	Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin	33 %	a) EBT margin 2,5 %	a) EBT margin 5 %	a) 4,1 %	
	Virksomhetsresultat - snitt av virksomhetene	33 %	b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 10,4 %	335
			a) EBT margin 2,5 %	a) EBT margin 5 %	a) 3,5 %	
	Virksomhetsmål samlet for konsernet	33 %	b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 11,3 %	362
			a) se egen forklaring	a) se egen forklaring		
			b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 7,7 %	249
	Samlet				29,5 %	947
Anne Thorbjørnsen, konserndirektør HR og HMS	Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin	33 %	a) EBT margin 2,5 %	a) EBT margin 5 %	a) 4,1 %	
	Virksomhetsresultat - snitt av virksomhetene	33 %	b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 10,4 %	264
			a) EBT margin 2,5 %	a) EBT margin 5 %	a) 3,5 %	
	Virksomhetsmål samlet for konsernet	33 %	b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 11,3 %	286
			a) se egen forklaring	a) se egen forklaring		
			b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 7,7 %	196
	Samlet				29,5 %	746
Lars Erik Lund, konserndirektør strategi og bærekraft	Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin	33 %	a) EBT margin 2,5 %	a) EBT margin 5 %	a) 4,1 %	
	Virksomhetsresultat - snitt av virksomhetene	33 %	b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 10,4 %	301
			a) EBT margin 2,5 %	a) EBT margin 5 %	a) 3,5 %	
	Virksomhetsmål samlet for konsernet	33 %	b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 11,3 %	326
			a) se egen forklaring	a) se egen forklaring		
			b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 7,7 %	224
	Samlet				29,5 %	851
Kristina Andreasson, konserndirektør kommunikasjon og merkevarer	Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin	33 %	a) EBT margin 2,5 %	a) EBT margin 5 %	a) 4,1 %	
	Virksomhetsresultat - snitt av virksomhetene	33 %	b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 10,4 %	264
			a) EBT margin 2,5 %	a) EBT margin 5 %	a) 3,5 %	
	Virksomhetsmål samlet for konsernet	33 %	b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 11,3 %	286
			a) se egen forklaring	a) se egen forklaring		
			b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 7,7 %	196
	Samlet				29,5 %	746
Martin Gadd, konserndirektør Bygg Sverige	Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin	33 %	a) EBT margin 2,5 %	a) EBT margin 5 %	a) 4,1 %	
	Virksomhetsresultat - Bygg Sverige	33 %	b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 10,4 %	66
			a) EBT margin 2,5 %	a) EBT margin 5 %	a) -1,9 %	
	Virksomhetsmål for Bygg Sverige	33 %	b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 0,0 %	0
			a) se egen forklaring	a) se egen forklaring		
			b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 9,9 %	63
	Samlet				20,4 %	130
Marcus C. Nilsson, konserndirektør Infrastruktur Sverige	Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin	33 %	a) EBT margin 2,5 %	a) EBT margin 5 %	a) 4,1 %	
	Virksomhetsresultat - Infrastruktur Sverige	33 %	b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 10,4 %	322
			a) EBT margin 2,5 %	a) EBT margin 5 %	a) 4,1 %	
	Virksomhetsmål for Infrastruktur Sverige	33 %	b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 10,4 %	320
			a) se egen forklaring	a) se egen forklaring		
			b) 0 % av årslønn	b) 17 % av årslønn	b) 13,7 %	423
	Samlet				34,5 %	1 066
Charlotta Nilsén, tidligere konserndirektør Bygg Sverige	Diskresjonær bonus		a) se egen forklaring	a) se egen forklaring	vurdering	610
	Samlet					610
Samlet bonusoppnåelse						9 741



6 Unntak og avvik fra godtgjørelsespolitikken og prosedyren for implementering

Charlotta Nilséns avgang som virksomhetsleder i Bygg Sverige i slutten av oktober 2024, utløste bestemmelser i arbeidsavtalen som innbefatter utbetaling av lønn og godtgjørelser i oppsigelsestiden på seks måneder samt sluttvederlag på 12 månedslønner. Nilsén vil i tråd med dette i 2025, få utbetalt lønn i oppsigelsestiden, sluttvederlag samt annen godtgjørelse på til sammen MNOK 5,2. Hun vil i tillegg få utbetalt en diskresjonær bonus (MNOK 0,6) for 2024. Dette er et avvik i forhold til avtalen og er begrunnet i en helhetlig vurdering.

Godtgjørelsen til ledende personer for øvrig er i samsvar med retningslinjene som ble revidert og vedtatt på generalforsamlingen i 2023.

7 Årlig endring av godtgjørelse og selskapets resultat

I tabellen under vises det en oversikt over selskapets godtgjørelse til ansatte og selskapets ytelse over de fem siste årene.

Tabell 7 - Godtgjørelse og selskapets ytelse					
Regnskapsår	2024	2023	2022	2021	2020
Samlet lønn Konsernledelse, eksl. pensjon (NOK '000)	43 989	41 300	38 695	34 434	29 701
Antall årsverk i konsernledelsen	10	10	10	10	9
Snitt lønn per årsverk (NOK '000)	4 399	4 347	4 073	3 625	3 378
Årlig utvikling	7 %	7 %	7 %	7 %	12 %
Selskapets resultat					
Omsetning konsern (NOK million)	41 403	43 146	38 658	37 592	38 140
Resultat før skatt IFRS (NOK million)	1 683	1 444	1 467	1 342	1 134
Margin konsern	4,1 %	3,3 %	3,8 %	3,6 %	3,0 %
Årlig utvikling resultat før skatt	16,6 %	-1,6 %	9,3 %	18,3 %	94,8 %
Gjennomsnittlig godtgjørelse fordelt på antall årsverk					
Årsverk i konsernet	7 915	8 019	7 733	7 772	8 013
Snittlønn per årsverk (NOK '000)	810	750	718	711	704
Årlig utvikling	8 %	4 %	1 %	2 %	5 %
Konsernsjefens lønn					
Total kompensasjon	7 029	6 621	6 351	5 768	4 325
Årlig utvikling	6 %	4 %	10 %	33 %	1 %
Kompensasjonsrate konsernsjef målt mot gjennomsnittlig lønn					
	8,7	8,8	8,8	8,8	8,1
Årlig endring i totalkompensasjon for konsernsjef målt mot gjennomsnittlig lønn					
	-2 %	0 %	-1 %	9 %	32 %

Tabell 8 viser utvikling i godtgjørelse for personer i konsernledelsen fra 2020 til 2024.

Tabell 8 - Utvikling i godtgjørelse for konsernledelsen ¹⁾						
Årlig endring	2024 vs 2023	2023 vs 2022	2022 vs 2021	2021 vs 2020	2020 vs 2019	Godtgjørelse (eksl. pensjon) regnskapsåret 2024
Jimmy Bengtsson, konsernsjef ²⁾	6 %	4 %	10 %	33 %	16 %	7 029
Jørgen Wiese Porsmyr, konserndirektør ³⁾	5 %	7 %	6 %	-19 %	45 %	4 776
Hans Olav Sørli, konserndirektør	10 %	6 %	5 %	21 %	1 %	4 679
Øivind Larsen, konserndirektør	2 %	2 %	14 %	32 %	13 %	4 547
Terje Larsen, konserndirektør	5 %	5 %	6 %	18 %	2 %	4 110
Lars Erik Lund, konserndirektør	3 %	7 %	8 %	-3 %	23 %	3 732
Charlotta Nilsen, konserndirektør ⁴⁾	10 %	2 %	25 %	I/A	I/A	3 822
Martin Gadd, konserndirektør ⁵⁾	I/A	I/A	I/A	I/A	I/A	555
Marcus Nilsson, konserndirektør ⁶⁾	2 %	25 %	0 %	I/A	I/A	4 217
Anne Thorbjørnsen, konserndirektør	4 %	6 %	11 %	16 %	3 %	3 408
Kristina Andreasson, konserndirektør ⁷⁾	4 %	7 %	33 %	-4 %	I/A	3 114

¹⁾ Total godtgjørelse er ekskl. pensjonskostnader. I tilfeller der person har startet eller sluttet gjennom året er godtgjørelse blitt annualisert for riktigere sammenligning.

²⁾ Startet som konsernsjef fra 1.9.2019. Var før det konserndirektør.

³⁾ Stør økning i 2020 vs 2019 skyldes en ekstraordinær bonus i forbindelse med salg av eiendomsvirksomheten.

⁴⁾ Stør økning i 2022 vs 2021 skyldes blant annet at 2022 var første år vedkommende fikk bonus som deltager i konsernledelsen.

Ute av konsernledelsen fra 25. oktober 2024, oppgitt godtgjørelse gjelder hele 2024

⁵⁾ I konsernledelsen fra 25. oktober 2024

⁶⁾ Stør økning i 2023 vs 2022 skyldes økning i bonus

⁷⁾ Stør økning i 2022 vs 2021 skyldes blant annet at 2022 var første år vedkommende fikk bonus som deltager i konsernledelsen.

8 Informasjon vedrørende aksjonærstemme

Generalforsamlingen i 2024 gjennomførte en rådgivende avstemming av Rapport om godtgjørelse for ledende personer for 2023. Generalforsamlingen tiltrådte styrets Rapport om godtgjørelse til ledende ansatte.



Veidekke ASA
Standardveien 28
0581 Oslo

Veidekke