

Rapport om godtgjørelse til ledende personer

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 medlemmer av konsernledelsen (KL).

Det vises til offentliggjort dokument, «Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til daglig leder og andre ledende ansatte i Veidekke ASA», godkjent av Generalforsamlingen 5. mai 2021.

Veidekke omsatte i 2022 for NOK 38,6 milliarder og hadde et resultat før skatt på NOK 1 467 millioner, tilsvarende 3,8 % i resultatmargin. Tilsvarende tall for 2021 var NOK 37,6 milliarder i omsetning og et resultat før skatt på NOK 1 142 millioner, tilsvarende en resultatmargin på 3,6 %.

1.1 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 utgjør det totale vederlag den ansatte mottar for sine ytelser. Bonusutbetaling er avhengig av hvorvidt fastsatte mål oppnås. Det totale vederlaget skal være konkurransedyktig, men selskapet ønsker ikke å være lønnsledende.

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

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

Pensjon

Konsernsjefen har rett til å fratre sin stilling ved 64 år. Årlig avsetning til alderspensjon utgjør 35 % av pensjonsgrunnlaget, fratrasket eventuelle innbetalinger Veidekke foretar for konsernsjefens alderspensjon til Veidekkes tjenstepensjonsordning i Norge. Akkumulert avsetning justeres i henhold til verdiutviklingen av en sammensatt portefølje 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 lønn 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 tilsvarende 60 % av pensjonsgrunnlaget ved fratredelse fra stilling som konserndirektør. Livsvarig alderspensjon utbetales fra fylte 67 år og skal utgjøre 60 % av pensjonsgrunnlaget 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, Anne Thorbjørnsen, Inge Ramsdal, Odd André Olsen og Arve Fludal har pensjon og pensjonsalder i henhold til selskapets generelle innskuddspensjonsordning for norske ansatte. Det vises til note 22 i årsregnskapet for 2022 for Veidekke ASA for nærmere omtale av pensjonsordningen.

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

Følgende tabell gir en oversikt over styremedlemmer gjennom 2022 og utbetalt styregodtgjørelse til disse gjennom regnskapsåret.

Tall i NOK '000	Periode	Utbetalt styregodtgjørelse
Gro Bakstad	2022	421
	2021	389
Daniel Kjørberg Siraj	2022	405
	2021	341
Hanne Rønneberg	2022	445
	2021	368
Per Ingemar Persson	2022	458
	2021	368
Klara-Lise Aasen ¹⁾	2022	390
	2021	
Carola Lavén ¹⁾	2022	370
	2021	
Inge Ramsdal (ansattvalgt)	2022	370
	2021	304
Odd Andre Olsen (ansattvalgt)	2022	390
	2021	358
Arve Fludal (ansattvalgt)	2022	370
	2021	314
Svein Richard Brandzæg, styreleder ²⁾	2022	689
	2021	667
Ingvold Høyland	2022	370
	2021	358
Ingalill Berglund ²⁾	2022	-
	2021	358
Samlet styre	2022	4 675
	2021	3 825

En av årsaken til økt godtgjørelse er at styret i perioden er utvidet fra 10 til 11 medlemmer, samt flere utvalgsmedlemmer.

¹⁾ Styremedlem fra 11. mai 2022

²⁾ Styremedlem til 11. mai 2022

1.2 Total godtgjørelse

Følgende tabell gir en oversikt over ledende personer i konsernledelsen i 2022 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 godt-gjørelse	Andel fast godt-gjørelse	Andel variabel godt-gjørelse	Foretak i samme konsern eller foretaks-gruppe
		Fastlønn	Natural ytelser	Ett-års variabel	Flerårig variabel	Engangs-godt-gjørelse					
Jimmy Bengtsson, konsernsjef	2022	4 492	553	1 306	-	-	1 702	8 053	79 %	21 %	
	2021	4 321	148	1 300	-	-	2 307	8 075	77 %	23 %	
Jørgen Porsmyr, konserndirektør finans	2022	3 264	234	749	-	-	1 709	5 956	82 %	18 %	
	2021	3 153	199	664	8	-	1 450	5 473	83 %	17 %	
Terje Larsen, konserndirektør risikoleidelse og IT	2022	2 886	190	666	-	-	2 938	6 681	82 %	18 %	
	2021	2 814	181	529	3	-	2 308	5 835	85 %	15 %	
Lars Erik Lund, konserndirektør strategi og bærekraft	2022	2 589	202	595	-	-	329	3 715	82 %	18 %	
	2021	2 504	159	470	15	-	566	3 714	85 %	15 %	
Anne Thorbjørnsen, konserndirektør HR og HMS	2022	2 337	243	519	-	-	361	3 459	83 %	17 %	
	2021	2 196	176	407	15	-	576	3 371	85 %	15 %	
Kristina Andreasson, konserndirektør kommunikasjon og merkevare	2022	2 194	88	519	-	-	523	3 323	81 %	19 %	
	2021	1 959	4	135	15	-	574	2 686	93 %	7 %	
Hans Olav Sørli, konserndirektør Bygg Norge	2022	3 071	230	702	-	-	522	4 526	82 %	18 %	
	2021	2 972	183	615	47	-	1 148	4 965	83 %	18 %	
Øivind Larsen, konserndirektør Infrastruktur Norge	2022	3 071	279	1 002	-	-	423	4 775	77 %	23 %	
	2021	2 953	196	623	46	-	655	4 472	82 %	18 %	
Charlotta Nilsén, konserndirektør Bygg Sverige ¹⁾	2022	3 030	62	315	-	-	1 098	4 505	91 %	9 %	
	2021	1 173	188	-	-	-	405	1 766	100 %	0 %	
Marcus C. Nilsson, konserndirektør Infrastruktur Sverige ¹⁾	2022	2 759	234	315	-	-	1 123	4 430	90 %	10 %	
	2021	1 404	249	-	-	-	396	2 049	100 %	0 %	
Mats Nyström, konserndirektør Veidekke Sverige ²⁾	2022	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	2021	1 682	36	694	-	7 340	1 165	10 918	18 %	82 %	
SUM konsernledelse	2022	29 692	2 316	6 687	-	-	10 728	49 423	83 %	17 %	-
	2021	27 129	1 719	5 436	149	7 340	11 550	53 324	91 %	9 %	-

¹⁾ Begynte i konsernledelsen 1.7.2021. Oppgitt lønn i 2021 er i perioden fra de gikk inn i konsernledelsen. For Charlotta Nilsén og Marcus Nilsson er det i 2022 utbetalt en bonus på henholdsvis TNOK 178 og TNOK 278 opptjent før de gikk inn i konsernledelsen og inngår derfor ikke i opplysningene over.

²⁾ Gikk ut av konsernledelsen 30.6.2021. Beløpet inkluderer lønn og bilgodtgjørelse i oppsigelsestiden, et avgangsvederlag på 12 månedslønner, bonus for 2021, utløsning av aksjelån samt innløsning av opsjoner.

1.3 Aksjebasert godtgjørelse

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 og en bindingstid på to år. Aksjene kan betales kontant eller ved trekk over lønn over tolv måneder. Medeierskap støtter opp under forretningsstrategien gjennom eierskap og lojalitet til selskapets mål og prioriteringer.

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 i dette programmet. Maksimalt lån er NOK 1 million. Lånene har en rente på 0,8 % og 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 opsjoner 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 3 - Aksjebelholdning ledende personer for det rapporterte regnskapsåret									
Navn på ledende person	Stilling	Informasjon vedrørende rapportert regnskapsår					Utgående balanse		
		Inngående balanse Beholdning av Veidekke- aksjer 1.1.22	Aksjer ervervet gjennom aksjeprogrammer	Aksjer erhvervet gjennom opsjons- programmer	Solgte aksjer	Beholdning av Veidekke- aksjer 31.12.22	Aksjer underlagt en beholdningsperiode ¹⁾	Lån fra Veidekke for kjøp av aksjer (Aksjelån). Saldo i '000 NOK per 31.12.22	
Jimmy Bengtsson	Konsernsjef	55 587	6 500	-	-	62 087	12 847	232	
Jørgen Wiese Porsmyr	Konserndirektør finans	113 157	6 500	-	-	119 657	10 347	235	
Hans Olav Sørile	Konserndirektør Bygg Norge	78 437	6 500	-	-	84 937	12 847	785	
Øivind Larsen	Konserndirektør Infrastruktur Norge	14 947	6 500	500	-	21 947	13 347	469	
Terje Larsen	Konserndirektør risikoleidelse og IT	113 473	1 800	-	-	115 273	3 798	263	
Lars Erik Lund	Konserndirektør strategi og bærekraft	16 157	-	-	-	16 157	1 597	838	
Charlotta Nilsén	Konserndirektør Bygg Sverige	5 100	-	-	-	5 100	5 000	440	
Marcus Nilsson	Konserndirektør Infrastruktur Sverige	20 093	5 000	1 000	-	26 093	11 898	440	
Anne Thorbjørnsen	Konserndirektør HR og HMS	35 952	800	1 500	-	38 252	8 647	469	
Kristina Andreasson	Konserndirektør kommunikasjon og merkevare	4 677	7 000	500	-	12 177	9 077	-	
Inge Ramsdal	Ansattvalgt styremedlem	8 520	200	-	-	8 720	425	-	
Odd Andre Olsen	Ansattvalgt styremedlem	5 030	200	-	-	5 230	425	-	
Anve Fludal	Ansattvalgt styremedlem	2 799	2 000	-	-	3 199	3 199	70	
SUM		473 929	43 000	3 500	3 500	518 829	97 695	4 241	

¹⁾ Aksjer gjennom aksjeprogrammet til alle ansatte har en bindingstid på 2 år, dvs. aksjer anskaffet i 2021 og 2022 har bindingstid per 31.12.22. Aksjer gjennom aksjeprogram til ledende ansatte har en bindingstid på 3 år, dvs. aksjer anskaffet i 2020, 2021 og 2022 har bindingstid per 31.12.22. Det var ingen slike aksjeprogrammer i 2020. Aksjer gjennom opsjonsprogrammet har en bindingstid på 12 mnd. fra innløsning.

Tabell 2 - Tildelte eller skyldige opsjoner til ledende personer for det rapporterte regnskapsåret

Navn på ledende person, stilling	Hovedvikår for opsjonsplaner					Informasjon vedrørende rapportert regnskapsår				
	Spesifikasjon av plan	Program	Tidslings-dato	Opsjnings-periode	Innløsnings-periode	Forfallsdato	Strike price på opsjonen per 31.12.22	Gjennom året		Utgående balanse
								Tildelte nye aksje-opsjoner	Beholdning aksje-opsjoner 31.12.22	
Jimmy Bengtsson, konsernsjef	Opsjons-program 2019-2021	2019 program	15.05.2019	mai 19-mai 22	mai 20-mai 24	16.05.2024	50,8	1 000	1 000	1 000
		2020 program	14.05.2020	mai 20-mai 23	mai 21-mai 25	08.05.2025	55,11	-	-	-
		2021 program	18.05.2021	mai 21-mai 24	mai 22-mai 26	06.05.2026	115,01	2 000	2 000	500
Jørgen Wiese Porsmyr, konserndirektør	Opsjons-program 2019-2021	2019 program	15.05.2019	mai 19-mai 22	mai 20-mai 24	16.05.2024	50,8	1 000	1 000	1 000
		2020 program	14.05.2020	mai 20-mai 23	mai 21-mai 25	08.05.2025	55,11	-	-	-
		2021 program	18.05.2021	mai 21-mai 24	mai 22-mai 26	06.05.2026	115,01	2 000	2 000	500
Hans Olav Sørlie, konserndirektør	Opsjons-program 2019-2021	2019 program	15.05.2019	mai 19-mai 22	mai 20-mai 24	16.05.2024	50,8	500	500	500
		2020 program	14.05.2020	mai 20-mai 23	mai 21-mai 25	08.05.2025	55,11	1 500	1 500	500
		2021 program	18.05.2021	mai 21-mai 24	mai 22-mai 26	06.05.2026	115,01	2 000	2 000	500
Øyvind Larsen, konserndirektør	Opsjons-program 2019-2021	2019 program	15.05.2019	mai 19-mai 22	mai 20-mai 24	16.05.2024	50,8	500	-	-
		2020 program	14.05.2020	mai 20-mai 23	mai 21-mai 25	08.05.2025	55,11	-	-	-
		2021 program	18.05.2021	mai 21-mai 24	mai 22-mai 26	06.05.2026	115,01	2 000	2 000	500
Terje Larsen, konserndirektør	Opsjons-program 2019-2021	2019 program	15.05.2019	mai 19-mai 22	mai 20-mai 24	16.05.2024	50,8	1 000	1 000	1 000
		2020 program	14.05.2020	mai 20-mai 23	mai 21-mai 25	08.05.2025	55,11	-	-	-
		2021 program	18.05.2021	mai 21-mai 24	mai 22-mai 26	06.05.2026	115,01	2 000	2 000	500
Lars Erik Lund, konserndirektør	Opsjons-program 2019-2021	2019 program	15.05.2019	mai 19-mai 22	mai 20-mai 24	16.05.2024	50,8	500	500	500
		2020 program	14.05.2020	mai 20-mai 23	mai 21-mai 25	08.05.2025	55,11	-	-	-
		2021 program	18.05.2021	mai 21-mai 24	mai 22-mai 26	06.05.2026	115,01	-	-	-
Marcus C. Nilsson, konserndirektør	Opsjons-program 2019-2021	2019 program	15.05.2019	mai 19-mai 22	mai 20-mai 24	16.05.2024	50,8	500	-	-
		2020 program	14.05.2020	mai 20-mai 23	mai 21-mai 25	08.05.2025	55,11	1 500	1 000	-
		2021 program	18.05.2021	mai 21-mai 24	mai 22-mai 26	06.05.2026	115,01	-	-	-
Anne Thorbjørnsen, konserndirektør	Opsjons-program 2019-2021	2019 program	15.05.2019	mai 19-mai 22	mai 20-mai 24	16.05.2024	50,8	750	-	-
		2020 program	14.05.2020	mai 20-mai 23	mai 21-mai 25	08.05.2025	55,11	2 000	1 250	250
		2021 program	18.05.2021	mai 21-mai 24	mai 22-mai 26	06.05.2026	115,01	2 000	2 000	500
Kristina Andreasson, konserndirektør	Opsjons-program 2019-2021	2019 program	15.05.2019	mai 19-mai 22	mai 20-mai 24	16.05.2024	50,8	500	-	500
		2020 program	14.05.2020	mai 20-mai 23	mai 21-mai 25	08.05.2025	55,11	-	-	-
		2021 program	18.05.2021	mai 21-mai 24	mai 22-mai 26	06.05.2026	115,01	2 000	2 000	500
Arve Fludal, ansattvalgt styremedlem	Opsjons-program 2019-2021	2019 program	15.05.2019	mai 19-mai 22	mai 20-mai 24	16.05.2024	50,8	1 000	1 000	1 000
		2020 program	14.05.2020	mai 20-mai 23	mai 21-mai 25	08.05.2025	55,11	-	-	-
		2021 program	18.05.2021	mai 21-mai 24	mai 22-mai 26	06.05.2026	115,01	2 000	2 000	500
Charlotta Nilsén, konserndirektør	Ingen opsjoner							-	-	-
Odd Andre Olsen, ansattvalgt styremedlem	Ingen opsjoner							-	-	-
Inge Ramsdal, ansattvalgt styremedlem	Ingen opsjoner							-	-	-
SUM								28 250	24 750	10 250
								-	3 500	14 500

1.4 Selskapets adgang til å tilbakekreve variabel godtgjørelse

Det er vurdert om det er grunnlag for å tilbakekreve variabel godtgjørelse i 2022. Det er funnet at det ikke foreligger noen slike tilfeller i 2022.

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

Bonusprogrammet for konsernledelsen gir maksimal utbetaling på 50 % av årslønn.

For konsernsjef er halvparten av bonusen knyttet til konsernresultatet, 30% knyttet til virksomhetsmålene beskrevet nedenfor og en diskresjonær andel på 20% som kompensasjonsutvalget 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 virksomhetsmål. Bonus for oppnåelse av økonomiske resultater er knyttet til fastsatte mål for resultatmargin. Virksomhetsmålene er knyttet til kontantstrøm fra drift, skadereduksjon, klimagassreduksjon samt økning i kvinnelige operative ledere. 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 å vurdere en diskresjonær bonus innenfor rammene av maksimal bonus på 50%, vurdert på individuelt grunnlag.

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 4,2 % 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

Tabell 4 - Detaljer bonusprogram til ledende personer (bonus opptjent i 2022; til utbetaling i 2023)

Ledende person	Beskrivelse av ytelseskriterie og form for godtgjørelse	Relativ vektning av ytelseskriterie	a) Minimum mål/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 % b) 0 % av årslønn	a) EBT margin 5 % b) 25 % av årslønn	a) 3,8 % b) 13 %	591
	Virksomhetsmål samlet for konsernet	30 %	a) se egen forklaring b) 0 % av årslønn	a) se egen forklaring b) 15 % av årslønn	b) 6 %	288
	Diskresjonær bonus	20 %	a) se egen forklaring b) 0 % av årslønn	a) se egen forklaring b) 10 % av årslønn	a) vurdering b) 9 %	399
	Samlet bonusoppnåelse				28 %	1 278
	Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin	33 %	a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn	a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn	a) 3,8 % b) 8,6 %	286
Jørgen Wiese Porsmyr, konserndirektør finans	Virksomhetsresultat - snitt av virksomhetene	33 %	a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn	a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn	a) 3,1 % b) 11 %	357
	Virksomhetsmål samlet for konsernet	33 %	a) se egen forklaring b) 0 % av årslønn	a) se egen forklaring b) 17 % av årslønn	b) 5 %	169
	Samlet bonusoppnåelse				25 %	812
	Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin	33 %	a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn	a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn	a) 3,8 % b) 8,6 %	269
	Virksomhetsresultat - Bygg Norge	33 %	a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn	a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn	a) 4,0 % b) 10 %	304
Hans Olav Sørli, konserndirektør Bygg Norge	Virksomhetsmål for Bygg Norge	33 %	a) se egen forklaring b) 0 % av årslønn	a) se egen forklaring b) 17 % av årslønn	b) 6 %	196
	Samlet bonusoppnåelse				25 %	769
	Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin	33 %	a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn	a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn	a) 3,8 % b) 8,6 %	269
	Virksomhetsresultat - Infrastruktur Norge	33 %	a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn	a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn	a) 5,2 % b) 17 %	519
	Virksomhetsmål for Infrastruktur Norge	33 %	a) se egen forklaring b) 0 % av årslønn	a) se egen forklaring b) 17 % av årslønn	b) 5 %	168
Øivind Larsen, konserndirektør Infrastruktur Norge	Samlet bonusoppnåelse				31 %	955
	Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin	33 %	a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn	a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn	a) 3,8 % b) 8,6 %	252
	Virksomhetsresultat - snitt av virksomhetene	33 %	a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn	a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn	a) 3,8 % b) 11 %	314
	Virksomhetsmål samlet for konsernet	33 %	a) se egen forklaring b) 0 % av årslønn	a) se egen forklaring b) 17 % av årslønn	b) 5 %	149
	Samlet bonusoppnåelse				25 %	716
Terje Larsen, konserndirektør risikoleidelse og IT	Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin	33 %	a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn	a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn	a) 3,8 % b) 8,6 %	198
	Virksomhetsresultat - snitt av virksomhetene	33 %	a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn	a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn	a) 3,8 % b) 11 %	247
	Virksomhetsmål samlet for konsernet	33 %	a) se egen forklaring b) 0 % av årslønn	a) se egen forklaring b) 17 % av årslønn	b) 5 %	117
	Samlet bonusoppnåelse				25 %	563
	Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin	33 %	a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn	a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn	a) 3,8 % b) 8,6 %	227
Anne Torbjørnsen, konserndirektør HR og HMS	Virksomhetsresultat - snitt av virksomhetene	33 %	a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn	a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn	a) 3,8 % b) 11 %	247
	Virksomhetsmål samlet for konsernet	33 %	a) se egen forklaring b) 0 % av årslønn	a) se egen forklaring b) 17 % av årslønn	b) 5 %	117
	Samlet bonusoppnåelse				25 %	563
	Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin	33 %	a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn	a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn	a) 3,8 % b) 8,6 %	227
	Virksomhetsresultat - snitt av virksomhetene	33 %	a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn	a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn	a) 3,8 % b) 11 %	283
Lars Erik Lund, konserndirektør strategi og bærekraft	Virksomhetsmål samlet for konsernet	33 %	a) se egen forklaring b) 0 % av årslønn	a) se egen forklaring b) 17 % av årslønn	b) 5 %	134
	Samlet bonusoppnåelse				25 %	644
	Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin	33 %	a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn	a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn	a) 3,8 % b) 8,6 %	198
	Virksomhetsresultat - snitt av virksomhetene	33 %	a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn	a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn	a) 3,8 % b) 11 %	247
	Virksomhetsmål samlet for konsernet	33 %	a) se egen forklaring b) 0 % av årslønn	a) se egen forklaring b) 17 % av årslønn	b) 5 %	117
Kristina Andreasson, konserndirektør kommunikasjon og merkevare	Samlet bonusoppnåelse				25 %	563
	Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin	33 %	a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn	a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn	a) 3,8 % b) 8,6 %	247
	Virksomhetsresultat - Bygg Sverige	33 %	a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn	a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn	a) -2 % b) 0 %	0
	Virksomhetsmål for Bygg Sverige	33 %	a) se egen forklaring b) 0 % av årslønn	a) se egen forklaring b) 17 % av årslønn	b) 3 %	76
	Samlet bonusoppnåelse				11 %	322
Charlotta Nilsen, konserndirektør Bygg Sverige	Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin	33 %	a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn	a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn	a) 3,8 % b) 8,6 %	247
	Virksomhetsresultat - Bygg Sverige	33 %	a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn	a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn	a) 5,5 % b) 17 %	476
	Virksomhetsmål for Bygg Sverige	33 %	a) se egen forklaring b) 0 % av årslønn	a) se egen forklaring b) 17 % av årslønn	b) 6 %	179
	Samlet bonusoppnåelse				32 %	901
	Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin	33 %	a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn	a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn	a) 3,8 % b) 8,6 %	247
Marcus Nilsson, konserndirektør Infrastruktur Sverige	Virksomhetsresultat - Infrastruktur Sverige	33 %	a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn	a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn	a) 5,5 % b) 17 %	476
	Virksomhetsmål for Infrastruktur Sverige	33 %	a) se egen forklaring b) 0 % av årslønn	a) se egen forklaring b) 17 % av årslønn	b) 6 %	179
	Samlet bonusoppnåelse				32 %	901
	Konsernresultat Veidekke ASA - EBT margin	33 %	a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn	a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn	a) 3,8 % b) 8,6 %	247
	Virksomhetsresultat - Infrastruktur Sverige	33 %	a) EBT margin 2,5 % b) 0 % av årslønn	a) EBT margin 5 % b) 17 % av årslønn	a) 5,5 % b) 17 %	476
	Virksomhetsmål for Infrastruktur Sverige	33 %	a) se egen forklaring b) 0 % av årslønn	a) se egen forklaring b) 17 % av årslønn	b) 6 %	179
	Samlet bonusoppnåelse				32 %	901

1.6 Unntak og avvik fra godtgjørelsespolitikken og prosedyren for implementering

Retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til daglig leder og andre ledende ansatte i Veidekke ASA, angir at rabatt for aksjeprogrammene er 20 %. For Sverige har styret gjort et avvik med å gi 25 % i rabatt til ansatte i Sverige. Bakgrunnen for denne endringen er knyttet til en høyere skattebelastning i Sverige samt et ønske om å legge tilrette for et høyere aksjeinnehav for ansatte i de svenske virksomhetene. Styret begrunner avviket med at et høyere aksjeinnehav vil tjene selskapets langsiktige interesser og bygge opp under aksjeprogrammenes mål om engasjement og tilhørighet samt styrke interessefellesskapet med de øvrige aksjonærene.

1.7 Årlige endringer av godtgjørelse og selskapets resultat

Tabell 5 - Sammenlignbar tabell over godtgjørelse og selskapets ytelse over de siste fem rapporterte regnskapsår

Regnskapsår	2022	2021	2020	2019	2018
Samlet lønn konsernledelse, eksl. pensjon (NOK '000)	38 695	34 434	29 701	27 144	28 248
Antall årsverk i konsernledelsen	10	10	9	9	8
Snitt lønn per årsverk (NOK '000)	4 073	3 625	3 378	3 016	3 390
Årlig utvikling	7 %	7 %	12 %	-11 %	-4 %
Selskapets resultat					
Omsetning konsern (NOK million)	38 658	37 592	38 140	36 569	33 974
Resultat før skatt IFRS (NOK million)	1 467	1 342	1 134	582	195
Margin konsern	3,8 %	3,6 %	3,0 %	1,6 %	0,6 %
Årlig utvikling resultat før skatt	9,3 %	18,3 %	94,8 %	198,5 %	-84,5 %
Gjennomsnittlig godtgjørelse fordelt på antall årsverk					
Årsverk i konsernet	7 733	7 772	8 013	8 309	8 297
Snittlønn per årsverk (NOK '000)	718	711	704	672	639
Årlig utvikling	1 %	2 %	5 %	5 %	-2 %
Konsernsjefens lønn					
Total kompensasjon	6 351	5 768	4 325	4 271	5 157
Årlig utvikling	10 %	33 %	1 %	-17 %	4 %
Kompensasjonsrate: Konsernsjefens totale kompensasjon sammenlignet med gjennomsnittlig total kompensasjon for øvrige ansatte					
	8,8	8,1	6,1	6,4	8,1
Differansen i årlig endring i total kompensasjon for konsernsjef sammenlignet med gjennomsnittlig årlig endring for øvrige ansatte					
	9 %	32 %	-4 %	-22 %	6 %

Årlig endring	2022 vs 2021	2021 vs 2020	2020 vs 2019	2019 vs 2018	2018 vs 2017	Informasjon vedrørende regnskaps-året
Utvikling godtgjørelse for ledende personer i konsernledelsen (total godtgjørelse eksl. pensjonskostnader) ¹⁾						
Jimmy Bengtsson, konsernsjef ²⁾	10 %	33 %	16 %	4 %	-1 %	
Jørgen Wiese Porsmyr, konserndirektør ³⁾	6 %	-19 %	45 %	-13 %	6 %	
Hans Olav Sørli, konserndirektør	5 %	21 %	1 %	6 %	I/A	fra 1.7.2018
Øivind Larsen, konserndirektør	14 %	32 %	13 %	-9 %	I/A	fra 1.7.2018
Terje Larsen, konserndirektør	6 %	18 %	2 %	-16 %	6 %	
Lars Erik Lund, konserndirektør	8 %	-3 %	23 %	-14 %	28 %	
Charlotta Nilsen, konserndirektør ⁴⁾	25 %	I/A	I/A	I/A	I/A	fra 1.7.2021
Marcus Nilsson, konserndirektør	0 %	I/A	I/A	I/A	I/A	fra 1.7.2021
Anne Thorbjørnsen, konserndirektør	11 %	16 %	3 %	0 %	I/A	fra 1.9.2018
Kristina Andreasson, konserndirektør ⁴⁾	33 %	-4 %	I/A	I/A	I/A	fra 15.9.2020

¹⁾ 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⁾ Økning i 2020 vs 2019 skyldes en ekstraordinær bonus i forbindelse med salg av eiendomsvirksomheten.

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

1.8 Informasjon vedrørende aksjonærstemme

Rapport om godtgjørelse for ledende personer for 2021 ble enstemming vedtatt på generalforsamlingen i 2022 uten kommentarer.

Oslo, 23. mars 2023
Styret i VEIDEKKE ASA

Hanne Rønneberg

Gro Bakstad
styreleder

Per-Ingemar Persson

Klara-Lise Aasen

Carola Lavén

Pål Eitrheim

Arve Fludal

Inge Ramsdal

Odd Andre Olsen

Jimmy Bengtsson
konsernsjef