

Rapport om godtgjørelse til ledende personer i Baneservice

2024



Innhold

1	Innledning.....	3
1.1	Regnskapsåret 2024 (NGAAP).....	4
1.2	Endringer i ledende personer og styret.....	4
2	Overordnede prinsipper.....	5
2.1	Belønningsprinsipper.....	5
2.2	Elementer i lederlønnen.....	6
2.3	Aksjebasert godtgjørelse m.v.....	8
2.4	Selskapets adgang til å tilbakekreve variable godtgjørelse.....	8
2.5	Andre betingelser.....	8
3	Oppsummering av mål og måloppnåelse.....	9
3.1	Fastlønn.....	9
3.2	Resultatlønn.....	10
3.3	Total godtgjørelse for ledende ansatte.....	13
3.4	Godtgjørelse til styret.....	14
4	Godtgjørelsens samsvar med retningslinjer.....	15
5	Årlige endringer i utbetalt godtgjørelse og konsernresultat.....	16
6	Styreerklæring.....	19



1 Innledning

Rapport for godtgjørelse til ledende personer gir en oversikt over hvordan Baneservice sine retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte, som ble vedtatt i ordinær generalforsamling 2024, er innført og etterlevd for regnskapsåret 2024.

I ordinær generalforsamling 2024 gav generalforsamlingen sin tilslutning til rapporten for 2023, med følgende stemmeforklaring:

«NFD registrerer at styret har valgt å gi administrerende direktør en vesentlig økning i fastlønn ut over det øvrige ansatte og ledere i selskapet har fått. Styret argumenterer for økningen i fastlønn med at administrerende direktør ble ansatt med en fastlønn under markedsnivå, men med en forespeiling om oppjustering til markedsmessig nivå dersom adm.dir. og selskapet leverte gode resultater.

NFD er opptatt av at selskapene kan tilby konkurransedyktige, men moderate godtgjørelser. Ansettelse på et nivå under markedsnivå med en opptrappingsplan, kan være hensiktsmessig også i et moderasjonsperspektiv. For fremtidige lønnsjusteringer understreker NFD statens forventning om at styrene ivaretar hensynet til moderasjon ved fastsettelse av godtgjørelse til ledende ansatte. Det er verken i selskapets eller eierens interesse om selskapet betaler mer i godtgjørelse enn nødvendig. Videre kan moderasjon være vesentlig for å ivareta selskapets langsiktige interesser, blant annet ved å unngå at omdømmet svekkes gjennom at lønningene bidrar til urimelige forskjeller i selskapet og samfunnet for øvrig. Det vises i denne forbindelse til statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel fastsatt 12. desember 2022.

Selskapets retningslinjer godkjent på generalforsamlingen i 2023 fastsetter en maksimal oppnåelig bonus på to månedslønner for alle ledende ansatte, inkludert administrerende direktør. Styret har for 2023 tildelt administrerende direktør en bonus tilsvarende 25 pst. av fastlønn, og argumenterer i tråd med retningslinjenes avviksbestemmelse at dette har vært nødvendig for å ivareta selskapets langsiktige interesser. NFD mener det er uheldig å avvike fra retningslinjene som er fastsatt av generalforsamlingen, da det etter lovens bestemmelse er en snever avviksadgang og at denne kun kan benyttes dersom det foreligger særlige omstendigheter. Samtidig er tildelt bonus innenfor statens forventninger og vil være i tråd med selskapets retningslinjer gjeldende fra 2024.»

Baneservice har i årets godtgjørelsesrapport, som en følge av eiers stemmeforklaring, søkt å gi utfyllende informasjon i samsvar med eiers forventninger.

Rapporten for 2024 presenterer detaljer om total godtgjørelse med fastlønn og variable ytelser til administrerende direktør og andre medlemmer av ledergruppen i Baneservice AS og til medlemmer av styret.



Rapporten er i samsvar med allmennaksjelovens § 6–16b med tilhørende forskrift. Det foreligger ingen avvik i 2024 i forhold til styrets gjeldende retningslinjer for godtgjørelse for ledende personer.

Godtgjørelsesrapporten for 2024 er utarbeidet av styret i Baneservice og lagt frem for ordinær generalforsamling 2025.

1.1 Regnskapsåret 2024 (NGAAP)

Konsernet Baneservice hadde i 2024 driftsinntekter og andre inntekter på MNOK 2.468,0 (2.414,8). Driftsresultatet før av- og nedskrivning (EBITDA) ble MNOK 193,1 (191,1) som tilsvarer en driftsmargin på 7,8 % (7,9 %). Konsernet har hatt vekst med solid lønnsomhet gjennom flere år, en utvikling som er i tråd med konsernets strategi.

Det er levert gode resultater i den samlede prosjektporteføljen gjennom effektiv drift, god risikostyring og god samhandling av kompetanse og kapasitet i hele organisasjonen.

1.2 Endringer i ledende personer og styret

Ledelsen i Baneservice består av åtte ledende ansatte, inkludert administrerende direktør. 31. mai 2024 sluttet direktør for Kvalitet og HMS, Astrid Thuesen i morselskapet, for å gå over i en tilsvarende rolle i datterselskapet RailCom AS. 1. oktober tiltrådte Svein Ola Lunde som ny leder for KHMS-området.

Pr. 31.12.2024 bestod ledelsen i Baneservice av følgende ansatte med tilhørende ansvarsområde:

Navn	Stilling/ansvarsområde
Kjersti Kanne	Adm. dir.
Terje Wilhelmsen	Direktør Utbygging
Kjell Myhr	Direktør Baneteknikk
Daniel Hatcher	Direktør Maskin
Bjørn Bjune	Direktør Produkt og utvikling
Morten Frogner	CFO
Ann-Christin Gussiås	Direktør HR
Astri Thuesen 1)	Direktør KHMS
Svein Ola Lunde 2)	Direktør KHMS

1) t.o.m. 31. mai 2024

2) f.o.m. 1. oktober 2024



Styret i Baneservice består av fem aksjonærvalgte medlemmer og tre ansattvalgte representanter. Det har ikke vært endringer i styresammensetningen i løpet av 2024.

Styret bestod pr. 31.12.2024 av følgende medlemmer:

Navn	Rolle i styret
Dagfinn Neteland	Styrets leder
Harald V. Nikolaisen	Styremedlem
Ole R. Thorsnes	Styremedlem
Grethe Safar Meisingset	Styremedlem
Simona Trombetta	Styremedlem
Ole Strøm	Styremedlem (ansattvalgt)
Per Arne Haga	Styremedlem (ansattvalgt)
Ole Christian Rognlien	Styremedlem (ansattvalgt)

2 Overordnede prinsipper

Forretningsstrategien til Baneservice er å være en ledende leverandør av tjenester og produkter til baneteknisk infrastruktur, og å levere dette på en sikker, ansvarlig og bærekraftig måte.

Selskapet er avhengig av å beholde, utvikle og rekruttere de rette medarbeiderne for å nå de strategiske målene. I et arbeidsmarked preget av sterk konkurranse om de mest kvalifiserte medarbeiderne skal Baneservice ha konkurransedyktige, transparente og stimulerende avlønningsprinsipper.

Selskapets retningslinjer for økonomisk godtgjørelse er tilpasset eiers mål og selskapets forretningsstrategi. Baneservice sine langsiktige interesser og økonomiske bæreevne skal ivaretas.

2.1 Belønningsprinsipper

Styret fastsetter den årlige kompensasjonen for administrerende direktør, samt de generelle vilkårene for selskapets incentivordninger for ledende ansatte.

Lønnen til selskapets ledelse fastsettes med utgangspunkt i stillingens ansvar og kompleksitet. Det utføres jevnlig sammenligninger med tilsvarende roller i andre selskaper for å sikre et konkurransedyktig lønnsnivå. Samtidig vurderes lønn og godtgjørelsesordninger opp mot interne faktorer for å sikre at den samlede godtgjørelsen er innenfor konsernets økonomiske bæreevne.

Retningslinjene er i samsvar med allmennaksjelovens § 6-16a, samt «Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel» fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet 12.12.2022. Retningslinjene behandles og godkjennes av



generalforsamlingen, og er tilgjengelig på selskapets nettsider. Godtgjørelsene skal være konkurransedyktig og samtidig bidra til moderasjon ved ikke å være lønnsledende sammenlignet med sammenlignbare selskaper.

Fastsettelsen av godtgjørelsen til ledende ansatte er basert på:

- Behovet for å tilby konkurransedyktige vilkår for å sikre selskapets konkurranseevne i arbeidsmarkedet.
- Å incentivere ledelsen til å maksimere langsiktig, bærekraftig verdiskaping for selskapets eier og andre interessenter.
- En forpliktelse til å utvise moderasjon gjennom ansvarlig, men ikke markedsledende godtgjørelse. Godtgjørelsen skal ikke være høyere enn nødvendig for å rekruttere og beholde ønsket kompetanse, i tråd med statens retningslinjer.

Den totale godtgjørelsen til ledende ansatte består av faste og variable elementer som blir forklart nærmere under:

- Fastlønn
- Årlig resultatavhengig lønn
- Pensjonsordninger
- Andre kompensasjonselementer som dekning av internettforbindelse og firmabil

2.2 Elementer i lederlønnen

Fastlønn

Baneservice har som hovedprinsipp at ledende ansatte skal honoreres med fast lønn. Lønnen fastsettes basert på en vurdering av kompetanse og personlig egnethet, stillingens karakter og relevante markedsforhold.

Lønnen for ledergruppen, inkl. adm.dir., vurderes normalt én gang i året med virkning fra 1. april, tilsvarende som for resten av selskapets ansatte. Lønnsjusteringene til ledende ansatte sees i sammenheng med justeringer til øvrige ansatte i selskapet.

Ledende ansatte kan tildeles andre særskilte, arbeidsrelaterte ytelser som er vanlig for sammenlignbare stillinger, for eksempel fri telefon, fri bredbåndssopkobling, aviser og firmabil/bilordning.



Pensjonsordning

Pensjonsplanene for ledende ansatte er moderate og i samsvar med statens retningslinjer, og er de samme som for øvrige ansatte. Gjeldende pensjonsordning i Baneservice AS er innskuddsbasert. Det årlige innskuddet utgjør 6 % av lønn mellom 0 og 7,1 G og 8 % av lønn mellom 7,1 G og 12 G. Pensjonsgrunnlaget for alderspensjon skal ikke overstige maksimalgrensen på 12 G, jf. Innskuddspensjonsloven. Ledende ansatte i Baneservice AS er dekket av de kollektive personalforsikringsordningene som gjelder for øvrige ansatte i selskapet.

Årlig resultatavhengig lønn

Variable ytelser består av resultatavhengig lønn. Ordningen med resultatavhengig lønn skal motivere til å fremme oppnåelse av felles entydige mål.

Staten, ved Nærings- og fiskeridepartementet, eier 100 % av aksjene i Baneservice. Statens mål som eier er reflektert i Baneservice' definerte formål og langsiktige mål. Selskapet skal skape verdier og levere høyest mulig avkastning over tid innenfor bærekraftige rammer, gjennom å befeste selskapets posisjon som den ledende leverandøren av tjenester og produkter til baneteknisk infrastruktur:

- Baneservice skal vokse med lønnsomhet innenfor gitte rammer.
- Avkastning på investert kapital (ROCE) over 12 %.
- Alle skal være trygge på jobb for Baneservice. Ingen alvorlige skader.
- Baneservice skal være den foretrukne arbeidsgiveren i sin bransje.
- Baneservice skal redusere sine CO₂-utslipp med minst 55 % innen 2030. Vi skal være en pådriver i det grønne skiftet og fremme bærekraftig omstilling i egen bransje.

Variable lønnselementer skal være i henhold til følgende hovedretningslinjer;

- Det må være en klar sammenheng mellom kriterier som den variable lønnen er basert på og selskapets/konsernets vedtatte målsettinger.
- Variabel lønn må baseres på objektive og klart definerte målbare kriterier.
- Flere relevante og målsatte elementer bør inngå i vurderingen av måloppnåelse.
- Det legges til grunn at det resultatavhengige lønnselementet er transparent og lett å forstå.
- Den variable lønnsplan skal være gjenstand for årlig evaluering for å kunne hensynta endrede forutsetninger som styret vurderer som relevant.
- Maksimal oppnåelig bonus for ledere Baneservice har en øvre ramme og skal ikke overstige 25 % av fastlønn, i tråd med statens retningslinjer.
- Kriteriene for den variable lønnen skal fastsettes i forkant av den perioden det måles på.



Det følger av Statens eierskapsmelding at den resultatavhengige lønnen for ledende ansatte forventes å ligge innenfor 25 % av fastlønn.

Nåværende variable lønnsordning i Baneservice er en kollektiv ordning for ledergruppen. Øvre grense i dette programmet er to måneders lønn. Adm.dir. har øvre grense på tre måneders lønn.

2.3 Aksjebasert godtgjørelse m.v.

Ledende personer har ingen former for godtgjørelse som er knyttet til aksjer. Selskapets ledende ansatte skal heller ikke motta styrehonorar eller annen godtgjørelse for styreverv i andre selskaper i samme konsern.

2.4 Selskapets adgang til å tilbakekreve variable godtgjørelse

Baneservice kan, med hjemmel i arbeidsgivers styringsrett, tilbakeholde tildelt, men ikke utbetalt bonus, dersom tildelingen er basert åpenbart feilaktig grunnlag eller villedende opplysninger fra den ansatte. Selskapet 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 selskapet som hovedregel kreve tilbakebetalt etter bakgrunnsretten. I denne forbindelse har selskapet også en bestemmelse i arbeidsavtalene om at arbeidsgiver ved feilutbetalinger av lønn kan korrigere feilen i senere utbetalinger.

2.5 Andre betingelser

Det foreligger ingen avtaler for adm.dir. eller styrets leder om sluttvederlag eller etterlønsordninger ved opphør eller endring av ansettelsesforhold.

Adm.dir. og øvrige medlemmer av ledelsen i Baneservice har oppsigelsestid på seks måneder.

Det er ikke ytt lån eller sikkerhetsstillelse til styret eller øvrige ledende personer.

Styret mottar styrehonorar fra Baneservice AS. Ledende ansatte er ansatt i selskapet og mottar all sin godtgjørelse fra selskapet. Ledende personer mottar ikke godtgjørelse fra andre selskap i konsernet.



3 Oppsummering av mål og måloppnåelse

3.1 Fastlønn

Styret fastsetter hvert år adm.dir.s lønn og betingelser, basert på en årlig evaluering. Adm.dir. fastsetter årlig godtgjørelsen til de øvrige medlemmer av ledergruppen i samråd med styrets leder.

Den fremforhandlede årsvekstrammen i lønnsoppgjøret for 2024 som gjaldt for hele selskapet var 5,2%. Den samme prosentvise rammen for lønnsjusteringer fikk ledende ansatte. Dette tilsvarer samme ramme som for frontfagmodellens oppgjør, og var i tråd med prognosene for lønnsvekst for 2024.

For å ivareta eiers langsiktige interesser vurderer styret det som en sentral oppgave å sikre kritisk kompetanse. Administrerende direktør og konsernets ledelse anses som særskilt kritiske roller i selskapet.

I vurderingen av lønnsreguleringene er det sett på både reguleringene av øvrige ansatte i selskapet og en gjennomsnittlig lønnsøkning for ansatte i Norge¹, målt i både prosent og kroner. Dette ble beregnet til henholdsvis 5,2 % (41 921 kroner) og 5,3 % (59 370 kroner). For administrerende direktør ville dette tilsvare en lønnsøkning på 2 %, Styret vurderer en reguleringen i denne størrelsesorden ikke samsvarer med styrets ansvar for å opprettholde konkurransedyktige betingelser for administrerende direktør. For adm.dir. vedtok styret en justering på 5,0 %.

I samråd med styrets leder benyttet administrerende direktør den samme prosentvise rammen for ledergruppen. Ledergruppens avlønning fastsettes blant annet basert på en vurdering av kompetanse og prestasjoner, stillingens karakter og relevante markedsforhold. Kjente lønnsnivåer for tilsvarende stillinger i samme sektor ble hensyntatt i adm.dir.s beslutning. Denne vurderte at en regulering likt det gjennomsnittlige kronepåslaget for øvrige ansatte ikke ville være i samsvar med behovet for å opprettholde konkurransedyktige betingelser for ledergruppen.

Baneservice opererer i et konkurranseutsatt marked hvor selskapet skal beholde og tiltrekke seg ledende ansatte. Dette fordrer at Baneservice kan tilby sine ledende ansatte konkurransedyktige betingelser nå og over tid. Det å justere ledende ansatte innenfor samme prosentvise ramme for årslønnsvekst for selskapet og for Norge for øvrig er

¹ SSB Lønnsstatistikk 2024 (månedslønn): <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn>



vurdert som nødvendig for å opprettholde konkurransedyktige, dog moderate, betingelser.

Dato for lønnsregulering i Baneservice er satt til 1. april hvert år. I tabellen under vises avtalt fastlønn for 2023 og 2024, samt den prosentvise lønnsøkningen som ledende ansatte fikk pr 1. april 2024.

Navn	Stilling	Lønn per 01.04.2024	Økning i %	Lønn per 01.04.2023
Kanne, Kjersti	Administrerende direktør	2 982 420	5,0	2 840 400
Myhr, Kjell	Divisjonsdirektør	2 006 146	5,3	1 905 172
Frogner, Morten	CFO	1 916 856	5,1	1 823 856
Wilhelmsen, Terje	Divisjonsdirektør	1 910 856	5,1	1 817 856
Bjune, Bjørn	Divisjonsdirektør	1 735 000	5,2	1 650 000
Hatcher, Daniel	Divisjonsdirektør	1 712 000	5,0	1 630 000
Gussiås, Ann Christin	HR direktør	1 670 760	5,1	1 589 260
Lunde, Svein Ola	Direktør KHMS	1 400 000		Ikke ansatt

3.2 Resultatlønn

Den variable lønnsordningen i Baneservice er en kollektiv ordning for ledende ansatte, inkludert selskapets øverste ledelse. Ordningen for ledende ansatte for 2024 baseres på to hovedkomponenter som er knyttet opp mot et finansielt mål og fire mål innenfor helse, miljø og sikkerhet (HMS). Det finansielle målet vektet 80 % og HMS-målene til sammen 20 %.

Det finansielle målet for 2024 var budsjettet EBITDA (før fratrekk av kostnader til resultatavhengig lønn og medarbeiderbonus) i hht NGAAP for konsernet.

Baneservice sin prosjektvirksomhet innebærer arbeid på og ved spor, og er av natur forbundet med høy risiko for uønskede hendelser og skader. Selskapet skal ha et arbeidsmiljø og en kultur som fremmer sikkerhet og fokus på å forebygge skader og sykdom, og dette er reflektert i målene i insentivordningen.

- Innmeldte 'Rapport om uønskede hendelser (**RUH**)' er en systematisk registrering av situasjoner og hendelser som har eller kunne ha medført skade på person, miljø, materiell eller produksjon. Dette kan inkludere eksempelvis nestenulykker, avvik fra rutiner, feil bruk av utstyr eller farlige forhold. Hensikten med RUH-er er å identifisere og dokumentere risikofylte hendelser, forebygge gjentakelser og iver sette tiltak, samt å bygge en kultur for læring og kontinuerlig forbedring.



- Et **HMS-minutt** er en kort og strukturert samtale om helse, miljø og sikkerhet (HMS), som gjennomføres i starten av et møte, skift eller arbeidsdag. Det varer typisk ett til fem minutter og tar opp et aktuelt tema knyttet til sikkerhet, arbeidsmiljø eller forebygging av uønskede hendelser. Formålet med HMS-minuttet er blant annet å øke bevisstheten om HMS i det daglige arbeidet, forebygge ulykker og helseskader gjennom kunnskapsdeling og å skape en felles forståelse for risiko og sikkerhetsrutiner i arbeidet som venter de ansatte videre utover dagen / skiftet.
- **Vernerunder og ledelsesinspeksjoner:** er planlagte og systematiske besøk på arbeidsplassen utført av ledere. Fokus er helse, miljø og sikkerhet (HMS). Målet er å observere praksis, avdekke avvik, sikre etterlevelse av rutiner. Disse besøkene har også til hensikt å sørge for at ledelsen er aktivt engasjert i HMS-arbeidet, styrke sikkerhetskultur og eierskap gjennom synlig ledelse, og skape god dialog med ansatte om HMS og trivsel.

HMS-målene i insentivordningen måles kvantitativt.

Kriterier for resultatavhengig lønn for 2024:

Finansielt mål (vektes 80 %) Baneservice konsern	HMS-mål (vektes 20 %) Baneservice AS
	• Oppnådd EBITDA < budsjettert EBITDA: ingen utbetaling • Oppnådd EBITDA = budsjettert: 0,25 x månedslønn • Oppnådd EBITDA > øvre terskelverdi; 2 x månedslønn (maks uttelling)
Økonomisk resultat:	Sikkerhet:
Mål (terskel): Budsjettert EBITDA	Innmelding av RUH: >= 5 pr. ansatt i gjennomsnitt
	Gjennomføre HMS-minutt: >= 10 pr. ansatt i gjennomsnitt
	Gjennomføre vernerunder/ledelsesinspeksjoner: >= 10 pr. leder i ordningen i gjennomsnitt.
	Reduksjon av antall fraværsskader fra 2023 til 2024 med 50 %

Øvrige forutsetninger:

- Lineær uttelling mellom budsjettert EBITDA og EBITDA som gir maks uttelling
- Uttelling på HMS-mål forutsetter at det finansielle målet nås
- Alle fire HMS-målene må være oppfylt for å oppnå HMS-andelen
- Styret kan justere det finansielle målet for ekstraordinære forhold, f.eks. betydelig gevinst/tap ved salg av driftsmidler



Maksimal oppnåelse i ordningen er to månedslønner for ledende ansatte, og tre månedslønner for adm.dir. Maksimal uttelling i ordningen var ved EBITDA på 16,5 % over budsjettet EBITDA eller mer (øvre terskelverdi), forutsatt oppnåelse av alle fire HMS-mål.

Den resultatavhengige lønnsordningen for ledergruppen i Baneservice AS er tilsvarende den for prosjektledere/fagansvarlige i selskapet.

Oppnåelse av resultatavhengig lønn for 2024:

Mål 2024		Faktisk resultat 2024	Oppnådd
Finansielt (EBITDA)	EBITDA $\geq$ MNOK 188,8 gir 0,25 månedslønner	EBITDA = MNOK 210,5 (11,5 %) over budsjett	72,2 % (adm.dir.) og 73,5 % (øvrige ledere) av maks uttelling for finansielt mål.
HMS-mål 1	Innmelding av RUH: $\geq$ 5 pr. ansatt i gj.sn.	Innmeldte RUH = 5,8 snitt/ansatt	100%
HMS-mål 2	Gjennomføre HMS-minutt: $\geq$ 10 pr. ansatt i gjennomsnitt	Innmeldte HMS-minutt= 13,4 pr. ansatt i gjennomsnitt	100%
HMS-mål 3	Gjennomføre vernerunder/ledelsesinspeksjoner: $\geq$ 10 pr. leder i ordningen i gjennomsnitt	Antall vernerunder/ledelsesinspeksjoner gjennomført: 11,9 pr. leder i ordningen i gjennomsnitt.	100%
HMS-mål 4	Antall fraværsskader redusert med 50 % fra 2023 til 2024	4 fraværsskader i 2024 (mot 10 fraværsskader i 2023).	100%
HMS totalt		Alle fire HMS-mål er oppnådd	100 % av maks uttelling for HMS mål.

1) Før avsetning for kostnader til resultatavhengig lønn og medarbeiderbonus

De gode økonomiske resultatene i 2024, sammen med fremdrift i strategiske initiativer, reflekteres i måloppnåelsen og gir for året en utbetaling på 1,5 månedslønner til selskapets ledergruppe og 2,2 månedslønner for adm.dir. Dette utgjør 72,2 % for adm.dir. og 73,5 % for øvrige i ledergruppen av maksimal uttelling, se også tabellen under.



Variabel godtgjørelse for ledende ansatte i 2024

Beløp i 1000 NOK	2024					
Stilling	Navn	Maks. måloppnåelse	Oppnådd finansielt mål (maks 80 %)	Oppnådd HMS-mål (20 %)	Faktisk måloppnåelse	Opptjent variabel godtgjørelse
Adm. dir.	Kjersti Kanne	3 mnd-lønner	Delvis	Ja	72,2 % av maks. oppn.	539
CFO	Morten Frogner	2 mnd-lønner	Delvis	Ja	73,5 % av maks. oppn.	235
Direktør Utbygging	Terje Wilhelmsen	2 mnd-lønner	Delvis	Ja	73,5 % av maks. oppn.	234
Direktør Maskin	Daniel Hatcher	2 mnd-lønner	Delvis	Ja	73,5 % av maks. oppn.	210
Direktør HR	Ann-Christin Gussiås	2 mnd-lønner	Delvis	Ja	73,5 % av maks. oppn.	205
Divisjonsdirektør Baneteknikk	Kjell Myhr	2 mnd-lønner	Delvis	Ja	73,5 % av maks. oppn.	246
Direktør Produkt & utvikling	Bjørn Bjune	2 mnd-lønner	Delvis	Ja	73,5 % av maks. oppn.	212
Direktør KHMS	Astri Thuesen 1)	2 mnd-lønner	Delvis	Ja	73,5 % av maks. oppn.	0
Direktør KHMS	Svei Ola Lunde 2)	2 mnd-lønner	Delvis	Ja	73,5 % av maks. oppn.	43

1) T.o.m. 31. mai 2024

2) F.o.m. 1. oktober 2024

Opptjent variabel godtgjørelse som vises i tabellen over inkluderer feriepenger.

3.3 Total godtgjørelse for ledende ansatte

Beløp i 1000 NOK			Fast godtgjørelse			Variabel godtgjørelse	Sum godtgjørelse	%andel		
			Fastlønn inkl. opptjente feriepenger	Pensjons-kostnad	Andre ytelser	Opptjent resultat-avhengig lønn		Fast godtgjørelse (inkl. pensjons-kostnad og andre ytelser)	Variabel godtgjørelse (opptjent resultatavh. lønn)	Opptjent resultat-avhengig lønn i % av fastlønn
Stilling/ansvarsområde	Navn	År								
Adm. dir.	Kjersti Kanne 1)	2024	3 051	106	163	539	3 858	86 %	14 %	18 %
		2023	2 893	114	161	710	3 878	82 %	18 %	25 %
CFO	Morten Frogner	2024	1 914	106	2	235	2 257	90 %	10 %	12 %
		2023	1 815	105	5	304	2 229	86 %	14 %	17 %
Direktør Utbygging	Terje Wilhelmsen	2024	1 908	106	182	234	2 430	90 %	10 %	12 %
		2023	1 815	105	167	303	2 390	87 %	13 %	17 %
Direktør Maskin	Daniel Hatcher	2024	1 710	106	165	210	2 190	90 %	10 %	12 %
		2023	1 621	105	106	272	2 104	87 %	13 %	17 %
Direktør HR	Ann-Christin Gussiås	2024	1 669	106	2	205	1 981	90 %	10 %	12 %
		2023	1 581	105	2	265	1 953	86 %	14 %	17 %
Divisjonsdirektør Baneteknikk	Kjell Myhr	2024	2 003	106	6	246	2 360	90 %	10 %	12 %
		2023	1 902	105	6	318	2 331	86 %	14 %	17 %
Direktør Produkt & utvikling	Bjørn Bjune 2)	2024	1 733	106	3	212	2 054	90 %	10 %	12 %
		2023	1 365	79	10	241	1 695	86 %	14 %	18 %
Direktør KHMS	Astri Thuesen 3)	2024	635	42	1	0	678	100 %	0 %	0 %
		2023	1 380	104	3	235	1 722	86 %	14 %	17 %
Direktør KHMS	Svei Ola Lunde 4)	2024	392	25	0	43	460	91 %	9 %	11 %

1) Inkl. lønnsjustering for 2023 og 2024, besluttet i hhv 2024 og i 2025, men utbetalt i 2025

2) F.o.m. 1. april 2023

3) T.o.m. 31. mai 2024

4) F.o.m. 1. oktober 2024

I denne tabellen som viser total godtgjørelse er lønn inkluderer fast lønn og feriepenger, samt eventuelle ekstraordinære engangskompensasjoner.

Resultatavhengig lønn utbetales og innberettes året etter opptjeningsåret, mens feriepengeandelen av resultatavhengig lønn utbetales året etter der igjen.



Opptjent resultatavhengig lønn til ledende ansatte utgjør i gjennomsnitt ca. 12 % (17 %) av fastlønn. Adm.dir. fikk en resultatavhengig lønn på 18 % (25 %) av fastlønn.

Det er i hovedsak firmabil (for adm.dir. og linjelederne) som inngår i kolonnen «Andre ytelser», i tillegg til dekning av kostnader til mobiltelefoni og bredbånd.

3.4 Godtgjørelse til styret

Medlemmer av styret mottar et fast årlig honorar som besluttes av generalforsamlingen. Honoraret justeres årlig. Varamedlemmer får et fast beløp pr. møte. I tillegg dekkes utgifter til reise og opphold i forbindelse med styremøtene. Styrets medlemmer mottar ikke annen form for godtgjørelse fra selskapet.

Honorar til styret utbetales etterskuddsvis, dvs. etter at morselskapets ordinære generalforsamling er avholdt, vanligvis i juni, og omfatter perioden fra forrige års generalforsamling til årets. Ordinær Generalforsamling 2024 ble avholdt 24. juni, og honorar til styret ble utbetalt 12. juli.

Opparbeidet styrehonorar pr. 31.12.2024:

Beløp i NOK 1000

Navn	Rolle i styret	2023	2024
Dagfinn Neteland	Styrets leder	469,8	492,0
Harald V. Nikolaisen	Styremedlem	234,9	246,1
Ole R. Thorsnes 1)	Styremedlem	234,9	246,1
Jill Akselsen 2)	Styremedlem	115,0	0,0
Ann Pedersen 2)	Styremedlem	115,0	0,0
Grethe Safar Meisingset 3)	Styremedlem	119,9	246,1
Simona Trombetta 3)	Styremedlem	119,9	246,1
Ole Strøm	Styremedlem (ansattvalgt)	234,9	246,1
Jørn Roger Tørre 4)	Styremedlem (ansattvalgt)	115,0	0,0
Per Arne Haga	Styremedlem (ansattvalgt)	234,9	246,1
Ole Christian Rognlien 5)	Styremedlem (ansattvalgt)	119,9	246,1
Sum		2 114,1	2 214,3

1) Styremedlem f.o.m. juni 2022

2) Styremedlem t.o.m. juni 2023

3) Nytt styremedlem f.o.m. juni 2023

4) Styremedlem (ansattvalgt) t.o.m. juni 2023

5) Nytt styremedlem (ansattvalgt) f.o.m. juni 2023



4 Godtgjørelsenes samsvar med retningslinjer

Samlet godtgjørelse samsvarer med de vedtatte retningslinjene. Baneservice' modell for total godtgjørelse, med fastlønn og modell for resultatavhengig lønn basert på fastsatte strategiske mål, gir samlet grunnlag for en konkurransedyktig godtgjørelse.

Godtgjørelse i Baneservice' datterselskaper følger hovedprinsippene i selskapets retningslinjer og samsvarer med forventningene i statens retningslinjer.

Lederlønnspolitikken for regnskapsåret 2024 er gjennomført i tråd med retningslinjene som ble behandlet av ordinære generalforsamling i Baneservice AS i 2024.

Måloppnåelsen for 2024 vurderes som svært god, og selskapet har under adm.dir.s og ledergruppens ledelse i tillegg nådd viktige strategiske milepæler.

Styret har vektlagt administrerende direktørs samlede betingelser i lys av statens og selskapets egne retningslinjer og en vurdering opp mot sammenlignbare selskaper. Styret besluttet en økning av fastlønn for 2024 som tilsvarer det generelle tillegget (5 %) for øvrige ansatte i selskapet. Adm.dir. omfattes av samme ordning for resultatavhengig lønn som for øvrige ledende ansatte, men med en maks uttelling på tre måneder versus to måneder for øvrige ledende ansatte. Dette er i tråd med retningslinjene i Baneservice og med statens retningslinjer.

Adm.dir. opparbeidet en samlet godtgjørelse i 2024 på TNOK 3.858. Fast godtgjørelse utgjorde 86 % av samlet godtgjørelse og den variable 14 %. For øvrige medlemmer i ledelsen var dette henholdsvis ca. 90 % (86) i fast godtgjørelse og ca. 10 % (14) i variabel godtgjørelse i gjennomsnitt.

Lønnsjusteringen ble besluttet av styret i 24. april 2025 og kom til utbetaling i mai 2025.

Fastlønnen til ledergruppen ble, som nevnt i kapittel 3.1, regulert innenfor rammen på 5,2 % med virkning fra 1. april 2024.



5 Årlige endringer i utbetalt godtgjørelse og konsernresultat

		2020 vs. 2019	2021 vs. 2020	2022 vs. 2021	2023 vs. 2022	Endring i TNOK 2023 vs 2022	2024 vs. 2023	Endring i TNOK 2024 vs 2023
Årlig endring								
Driftsresultat (EBITDA) foregående år som er grunnlag for utbetalt bonus (prosentvis endring)								
Driftsresultat før av-og nedskrivninger (EBITDA) 1)		21,9 %	-4,4 %	19,3 %	4,9 %	8 874	1,0 %	1 946
Godtgjørelse til selskapsledelsen (prosentvis endring)								
Kjersti Kanne, Adm. Dir. 2)	Fastlønn			IA	27,7 %	560,8	5,5 %	141,6
	Opptjent resultatavhengig lønn			IA	93,7 %	343,4	-24,2 %	-171,5
	Total godtgjørelse			IA	41,5 %	1 137,1	-0,5 %	-19,6
Ingvild Storås, Adm. Dir. 3)	Fastlønn	3,4 %	1,0 %	IA				
	Opptjent resultatavhengig lønn	-100,0 %	IA	IA				
	Total godtgjørelse	-19,3 %	1,2 %	IA				
Terje Wilhelmsen, Direktør Utbygging	Fastlønn	7,8 %	1,0 %	8,2 %	5,8 %	88,7	5,1 %	83,3
	Opptjent resultatavhengig lønn	-100,0 %	IA	10,3 %	5,2 %	15,0	-22,8 %	-69,1
	Total godtgjørelse	-5,8 %	15,7 %	6,7 %	6,9 %	155,3	1,7 %	39,9
Kjetil Nevstad, Direktør Produkt og Utvikling 4)	Fastlønn	13,3 %	1,1 %	1,2 %				
	Opptjent resultatavhengig lønn	-100,0 %	IA	-100,0 %				
	Total godtgjørelse	-1,9 %	14,5 %	-18,9 %				
Morten Frogner, Divisjonsdirektør/CFO	Fastlønn	25,1 %	1,0 %	8,2 %	5,8 %	88,7	5,5 %	88,7
	Opptjent resultatavhengig lønn	-100,0 %	IA	10,3 %	5,5 %	16,0	-22,8 %	-69,3
	Total godtgjørelse	7,8 %	17,3 %	8,3 %	6,1 %	128,0	1,2 %	27,0
Ann-Christin Gussiås, Direktør HR	Fastlønn	16,3 %	1,0 %	8,2 %	5,8 %	77,2	5,5 %	78,3
	Opptjent resultatavhengig lønn	-100,0 %	IA	10,3 %	5,6 %	14,0	-22,8 %	-60,3
	Total godtgjørelse	1,1 %	17,4 %	7,9 %	5,9 %	109,1	1,4 %	27,2
Daniel Hatcher, Direktør Maskin 5)	Fastlønn			12,2 %	6,7 %	90,5	5,5 %	79,9
	Opptjent resultatavhengig lønn			21,2 %	6,9 %	17,5	-22,9 %	-62,1
	Total godtgjørelse			23,3 %	11,7 %	221,0	4,1 %	85,6
Kjell Myhr, Direktør Baneteknikk 6)	Fastlønn	7,4 %	2,7 %	9,4 %	6,2 %	99,2	5,3 %	89,6
	Opptjent resultatavhengig lønn	-100,0 %	IA	12 %	5 %	15,7	-22,7 %	-71,9
	Total godtgjørelse	10,5 %	20,3 %	9,1 %	6,2 %	136,6	1,2 %	28,2
Astri Thuesen, Direktør KHMS 7)	Fastlønn	6,5 %	3,1 %	5,3 %	2,5 %	29,8	31,8 %	391,8
	Opptjent resultatavhengig lønn	-100,0 %	IA	6,3 %	5,2 %	11,6	-100,0 %	IA
	Total godtgjørelse	10,4 %	20,2 %	5,3 %	3,3 %	55,5	0,8 %	13,4
Erik Hedvald Nilsen, Direktør Maskin 8)	Fastlønn	12,6 %	-6,0 %					
	Opptjent resultatavhengig lønn	-100,0 %	IA					
	Total godtgjørelse	18,0 %	1,9 %					
Bjørn Bjune, Direktør Produkt og Utvikling 9)	Fastlønn				IA	IA	-4,8 %	-77,7
	Opptjent resultatavhengig lønn				IA	IA	-11,7 %	-28,2
	Total godtgjørelse				IA	IA	-2,3 %	-48,0
Svein Ola Lunde, Direktør KHMS 10)	Fastlønn						IA	IA
	Opptjent resultatavhengig lønn						IA	IA
	Total godtgjørelse						IA	IA

1) EBITDA i hht NGAAP inkl. kostnadsavsetning for resultatavhengig lønn og bonus (estimat).

2) Kjersti Kanne har vært adm. dir. siden 1. januar 2022. Første år gir ikke sammenlignbarhet. Tall for 2023 og 2024 inkluderer vedtatt lønnsjustering for hhv 2023 og 2024 som ble besluttet og utbetalt i 2025.

3) Ingvild Storås sluttet som adm. dir. 31. desember 2021.

4) Kjetil Nevstad var divisjonsdirektør fra 1. august 2018 til 31. oktober 2022. Fastlønn for 2018 og 2022 år er annualisert for å sikre sammenlignbarhet.

5) Daniel Hatcher har vært divisjonsdirektør siden 1. mars 2021. Fastlønn første år er annualisert for å sikre sammenlignbarhet.

6) Kjell Myhr har vært divisjonsdirektør siden 1. desember 2019. Fastlønn første år er annualisert for å sikre sammenlignbarhet.

7) Astri Thuesen startet som divisjonsdirektør 1. desember 2019 og sluttet 31. mai 2024. Fastlønn i 2019 og i 2024 er annualisert for å sikre sammenlignbarhet.

Thuesen fylte 60 år i 2023 og pga trekk for ekstra ferieuke vises ikke faktisk fastlønnsutvikling i 2023, som var 5,2 %. Økning i fastlønn 2024 skyldes lavt trekk

8) Erik Hedvald Nilsen var divisjonsdirektør fom 1. desember 2019 til 28. februar 2021. Fastlønn for 2019 og 2021 år er annualisert for å sikre sammenlignbarhet.

9) Bjørn Bjune har vært direktør for Produkt og utvikling siden 1. april 2023 og lønnen for 2023 er derfor annualisert for sammenlignbarhet. Nedgang i fastlønn

2024 i fht 2023 skyldes lavt trekk for uttak av feriedager i 2023.

10) Svein Ola Lunde har vært direktør KHMS fra 1.oktober 2024.



Godtgjørelse til ledende ansatte:

I forbindelse med oppkjøpet av Norsk Jernbanedrift Holding i 2019, og den etterfølgende fusjonen f.o.m. regnskapsåret 2020, ble fastlønnen til ledende ansatte i 2020 oppjustert som følge av at både virksomheten og ansvaret til ledende ansatte ble betydelig større enn før fusjonen.

Gjennomsnittlig godtgjørelse til ansatte:

Hovedelementene i gjennomsnittlig godtgjørelse til ansatte i Baneservice AS er fast og variabel lønn. Ledergruppen og ledere på nivået under har egne ordninger for resultatavhengig lønn, mens øvrige ansatte har ordning om medarbeiderbonus (overskuddsdeling og HMS-bonus).

	2020 vs. 2019	2021 vs. 2020	2022 vs. 2021	2023 vs. 2022	Endring i TNOK 2023 vs. 2022	2024 vs. 2023	Endring i TNOK 2024 vs. 2023
Årlig endring							
Gjennomsnittlig total godtgjørelse til ansatte i Baneservice AS							
Endring i gjennomsnittlig fast godtgjørelse 1)	7,3 %	5,7 %	4,1 %	6,3 %	44,0	5,7 %	41,9
Endring i gjennomsnittlig variabel godtgjørelse 2)	-5,0 %	28,6 %	25,6 %	-4,3 %	-10,3	-7,3 %	-16,5
Total godtgjørelse	4,7 %	10,0 %	8,8 %	3,6 %	33,7	2,6 %	25,4

1) Endringer fra 2019 til 2020 skyldes harmonisering av avtaleverk i forbindelse med fusjon med Norsk Jernbanedrift Holding AS i 2020.

2) Stor variasjon i variabel godtgjørelse skyldes variasjon i prosjektporteføljen mht gjennomføring av prosjektene (dag/natt, overtid etc), samt resultatavhengig lønn og medarbeiderbonus som har store årlige variasjoner eller ingen uttelling.

Tabellen viser %-vis årlig endring i perioden fra 2019 til 2024, samt endring i nominelle kr fra 2022 til 2023 og fra 2023 til 2024.

Gjennomsnittlig endring i samlet godtgjørelse i nominelle kr for selskapets ansatte fra 2022 til 2023 var lavere enn tilsvarende for ledende ansatte for samme periode. Det var styrets vurdering at det var nødvendig i 2023 å sikre markedsmessige vilkår for ledende ansatte, og på den måten opprettholde selskapets konkurransekraft og sikre eiers langsiktige interesser.

Gjennomsnittlig endring i samlet godtgjørelse i nominelle kr fra 2023 til 2024 til selskapets ansatte var høyere i nominelle kr enn gjennomsnittlig samlet godtgjørelse til ledende ansatte. Dette skyldes lavere uttelling i ordningen om resultatavhengig lønn til ledende ansatte i 2024 enn i 2023.



Honorar til styret:

Årlig endring 1)	2020 vs. 2019	2021 vs. 2020	2022 vs. 2021	2023 vs. 2022	2024 vs. 2023
Total godtgjørelse til styret (prosentvis endring)					
Dagfinn Neteland, styreleder (fra juni 2018)	3,1 %	3,2 %	2,9 %	3,5 %	4,7 %
Harald V. Nikolaisen, styremedlem (fra juni 2015)	3,1 %	3,2 %	3,0 %	3,6 %	4,7 %
Ole Falk Hansen, styremedlem (frem til juni 2022)	3,1 %	3,2 %	3,0 %		
Ann Pedersen, styremedlem (til juni 2023)	3,1 %	3,2 %	3,0 %	3,6 %	
Jill Akselsen, styremedlem (til juni 2023)	3,1 %	3,2 %	3,0 %	3,6 %	
Ole Christian Rognlien, ansattvalgt styremedlem (til juni 2020, valgt på nytt i juni 2023)	3,1 %	3,2 %		IA	4,7 %
Tom Bragen, ansattvalgt styremedlem (til desember 2021)	3,1 %	3,2 %			
Ole Strøm, ansattvalgt styremedlem (fra mai 2017)	3,1 %	3,2 %	3,0 %	3,6 %	4,7 %
Jørn Roger Tørre, ansattvalgt styremedlem (til juni 23)		IA	3,0 %	3,6 %	
Ole R.Thorsnes, styremedlem (fra juni 2022)			IA	3,6 %	4,7 %
Grethe Safar Meisingset, styremedlem (fra juni 2023)				IA	4,7 %
Simona Trombetta, styremedlem (fra juni 2023)				IA	4,7 %
Per Arne Haga, ansattvalgt styremedlem (fra januar 2022)			IA	3,6 %	4,7 %

1) For medlemmer som er valgt inn eller gått ut av styret i lø året er honoraret annualisert for å sikre sammenlignbarhet.



6 Styreerklæring

Styret har behandlet og godkjent godtgjørelsesrapporten til Baneservice AS for regnskapsåret 2024.

Godtgjørelsesrapporten vil bli fremlagt for ordinær Generalforsamling 19. juni 2025 for godkjenning.

Oslo, juni 2025

Dagfinn Neteland
Styrets leder

Harald V. Nikolaisen

Ole R. Thorsnes

Grethe Safar Meisingset

Simona Trombetta

Ole Strøm

Per Arne Haga

Ole Christian Rognlien

This documents contains 19 pages before this page

Dokumentet inneholder 19 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 19 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 19 sider før denne side

Detta dokument innehåller 19 sidor före denna sida

authority to sign

representative

custodial

asemavaltuus

nimenkirjoitusoikeus

huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt

firmitteckningsrätt

förvaltare

autoritet til å signere

representant

foresatte/verge

myndighed til at underskrive

repræsentant

frihedsberøvende

This documents contains 20 pages before this page

Dokumentet inneholder 20 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 20 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 20 sider før denne side

Detta dokument innehåller 20 sidor före denna sida

authority to sign

representative

custodial

asemavaltuus

nimenkirjoitusoikeus

huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt

firmitteckningsrätt

förvaltare

autoritet til å signere

representant

foresatte/verge

myndighed til at underskrive

repræsentant

frihedsberøvende