

Retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Baneservice

2025



Innhold

1	Bakgrunn.....	3
2	Retningslinjer for godtgjørelse til styremedlemmer.....	3
3	Retningslinjer for godtgjørelse til ledelsen i Baneservice	3
4	Avvik fra retningslinjene	4
5	Retningslinjene i forhold til selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne	4
6	Generelle prinsipper	4
6.1	Fastlønn.....	5
6.2	Resultatavhengig lønn – ledergruppen i Baneserservice AS	5
7	Resultatavhengig lønn – datterselskap.....	7
8	Pensjonsordninger og personalforsikringsordninger	7
9	Godtgjørelse knyttet til aksjoner m.v.	8
10	Etterlønsordninger.....	8
11	Endringslogg.....	9



1 Bakgrunn

Retningslinjene for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i Baneservice er utarbeidet i samsvar med «Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel» fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet av 12. desember 2022. I tråd med selskapets vedtekter § 8 skal selskapets retningslinjer i tillegg ha det innhold som følger av allmennaksjeloven § 6– 16a. I henhold til allmennaksjelovens § 6–16a (5) legges retningslinjene frem for generalforsamling for behandling og godkjenning.

Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i samsvar med allmennaksjelovens § 6–16b og forskrift, legges også frem for godkjenning for generalforsamling.

2 Retningslinjer for godtgjørelse til styremedlemmer

Styreleder og andre styremedlemmer i Baneservice mottar godtgjørelse som styremedlemmer. Godtgjørelsen fastsettes av generalforsamlingen.

Ansattvalgte styremedlemmer får samme godtgjørelse som aksjonærvalgte styremedlemmer. Ingen av de aksjonærvalgte styremedlemmene er ansatt i selskapet. Ingen av de ansattvalgte styremedlemmene er ledende ansatte i selskapet. De ansattvalgte styremedlemmene mottar lønn, pensjon og andre godtgjørelser som bonuser, bilgodtgjørelse osv. i samsvar med selskapets generelle ansettelsesvilkår. Styreleder og andre styremedlemmer har ingen avtaler om kompensasjon i tilfelle av oppsigelse eller endringer i deres stillinger som styremedlemmer.

3 Retningslinjer for godtgjørelse til ledelsen i Baneservice

Retningslinjene omfatter administrerende direktør og ledergruppen i Baneservice AS, samt daglig leder i heleide datterselskaper («ledende personer»).

Styret i Baneservice AS er ansvarlig for å følge opp at de ulike elementene i retningslinjene etterleves i morselskapet og i heleide datterselskaper.

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

Administrerende direktør fastsetter godtgjørelsen til de øvrige medlemmene i ledergruppen i Baneservice AS.



4 Avvik fra retningslinjene

Styret kan beslutte midlertidig å fravike retningslinjene i enkeltsaker forutsatt at det blir ansett å være særlige omstendigheter som gjør dette nødvendig for å ivareta selskapets langsiktige interesse, økonomisk bærekraft eller sikre selskapets levedyktighet. Hvis styret fraviker retningslinjene, skal dette begrunnes i styreprotokollen. Potensielle avvik og årsaken til dette vil bli beskrevet i rapporten om lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i Baneservice som behandles og godkjennes i ordinær generalforsamling.

5 Retningslinjene i forhold til selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne

Baneservice sin forretningsstrategi er å være den ledende leverandøren av tjenester og produkter til baneteknisk infrastruktur, og å levere dette på en sikker, ansvarlig og bærekraftig måte. I et arbeidsmarked preget av sterk konkurranse om de mest kvalifiserte medarbeiderne skal Baneservice ha konkurransedyktige, transparente og stimulerende avlønningsprinsipper som bidrar til å tiltrekke, utvikle og beholde medarbeiderne.

Selskapets retningslinjer for økonomisk godtgjørelse er tilpasset selskapets forretningsstrategi og eiers mål. Godtgjørelse 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 selskapets økonomiske bæreevne.

6 Generelle prinsipper

Fastsettelsen av godtgjørelsen til ledende ansatte er basert på:

- Behovet for å tilby konkurransedyktige vilkår for å sikre selskapets konkurranseevne i arbeidsmarkedet.
- Å insentivere ledelsen til å maksimere langsiktig, bærekraftig verdiskaping for selskapets eier og andre interessenter.
- En forpliktelse til å utvise moderasjon gjennom ansvarlig, 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 følgende elementer som blir forklart nærmere nedenfor:

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

Hovedelementet i godtgjørelsesordningen til ledende ansatte er fastlønnen.

Pensjonsplanene for ledende ansatte er de samme for øvrige ansatte, er moderate og i samsvar med statens retningslinjer.

6.1 Fastlønn

Baneservice har som hovedprinsipp at ledende ansatte skal honoreres med fast lønn. Lønnen justeres årlig med virkning fra 1. april tilsvarende som for resten av selskapet. Lønnsjusteringene til ledende ansatte sees i sammenheng med justeringer til øvrige ansatte.

6.2 Resultatavhengig lønn – ledergruppen i Baneserservice AS

Ordningen med resultatavhengig lønn for ledende ansatte skal bidra til å realisere Baneservice sin strategi, samt sikre langsiktig verdiskapning og kapitalallokering.

Variable lønnselementer skal dog brukes i begrenset utstrekning, og 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 pst. av fastlønn, i tråd med statens retningslinjer.
- Kriteriene for den variable lønnen skal fastsettes i forkant av den perioden det måles på.

De strategiske målene i konsernet mot 2028 er:

Konsernets økonomiske mål

- Lønnsom vekst
- Avkastning på investert kapital (ROCE) over 12 %

Mål for helse, miljø og sikkerhet (HMS)

- Ingen alvorlige skader
- Reduksjon i klimagassutslipp som Baneservice kan påvirke (scope I og II) med > 55 % innen 2030

For 2025 er målene fokusert på lønnsomhet og helse, miljø og sikkerhet.

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 reflekteres i målene i insentivordningen.

Den variable lønnsordningen for 2025 er knyttet opp mot et finansielt mål og mål innenfor HMS, som vektes hhv 80 % og 20 %.

Det finansielle målet for 2025 er budsjettert EBITDA for konsernet.

Målene innenfor HMS er hhv RUH, dvs Rapporterte Uønskede Hendelser (gj.snitt 5 pr. ansatt), HMS-minutt (gj.snitt 10 pr. ansatt), antall vernerunder / ledelsesinspeksjoner (gj.snitt 10 pr. leder i ordningen) og behandlingstid for RUH (maks antall dager <=20 dager). HMS-målene gjelder Baneservice AS.

For 2025 vil oppnåelse av målene gi en uttelling fra henholdsvis 0 til maksimalt 2 månedslønner for ledere og 0 til maksimalt 3 månedslønner for administrerende direktør. Maksimal uttelling oppnås ved en økning i EBITDA i forhold til budsjettert EBITDA med MNOK 37,8 (20,2 %) samt oppnåelse av alle fire HMS-mål.

Følgende øvrige forutsetninger gjelder:

- Lineær uttelling mellom budsjettert EBITDA og EBITDA som gir maks uttelling
- Uttelling på HMS-mål forutsetter at det finansielle målet nås (budsjettert EBITDA)



- 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

7 Resultatavhengig lønn – datterselskap

RailCom har en overskuddsdeling der deler av overskuddet fordeles likt mellom alle fastlønnede ansatte justert for stillingsprosent, forutsatt at resultatgraden i selskapet er større enn 1 %. Øvre tak på den enkeltes bonusutbetaling er 200.000 kr.

PowerOn har en kollektiv ordning for resultatavhengig godtgjørelse for ansatte og ledere, som følger rammene i Baneservice sine retningslinjer.

8 Pensjonsordninger og personalforsikringsordninger

Nyansatte skal tilsluttes den til enhver tid gjeldende kollektive pensjonsordning i de respektive selskapene. Gjeldende pensjonsordning i Baneservice 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. I forbindelse med overgangen fra ytelsesbasert til

innskuddsbasert ordning i 2009 fikk et begrenset antall ansatte i morselskapet stå i gammel ordning, som samtidig ble lukket.

For å være konkurransedyktig må konsernet kunne tilby pensjonsordninger som muliggjør rekruttering av vel kvalifiserte toppledere. Som hovedprinsipp skal pensjonsrettigheter til ledende ansatte baseres på tilsvarende pensjonsplaner som gjelder for alle ansatte. Evt. avvikende pensjonsavtaler som inngås med ledende ansatte skal godkjennes av styret. Enhver forpliktelse som selskapet/konsernet måtte inngå vedrørende pensjonsplaner for ledere, skal i den grad det er praktisk og mulig innenfor dagens regelverk for pensjoner, være dekket gjennom en forsikringsavtale med et livsforsikringselskap.

For ansatte i Baneservice AS er pensjonsalderen 70 år, med mulighet for pensjonering ved fylte 62 år (justeres ihht pensjonsforliket fra 2024) gitt at bedriften er omfattet av AFP (Avtalefestet Pensjon) fellesordningen i privat sektor.

Ledende ansatte er dekket av de kollektive personalforsikringsordningene som gjelder for øvrige ansatte. Dette er gruppelivsforsikring, uførepensjon, engangsutbetaling ved uførhet, yrkesskade, ulykkesforsikring, barneforsikring og tjenestereiseforsikring.



Gjeldene pensjonsordninger i datterselskapene Railcom og PowerOn er innskuddsbaserte. Det årlige innskuddet i RailCom utgjør 7 % fra 0 til 12G og det årlige innskuddet i PowerOn utgjør 4 % fra 0 til 12G.

9 Godtgjørelse knyttet til aksjoner m.v.

Ledende ansatte 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.

10 Etterlønnsordninger

Dersom en ledende ansatt har inngått ansettelsesavtale der vedkommende fraskriver seg rettighetene knyttet til beskyttelse mot oppsigelse i henhold til Arbeidsmiljøloven, kan det gjøres avtale om etterlønn. Etterlønn skal ikke benyttes i tilfeller av frivillig avvikling av arbeidsforholdet. Ved krav fra selskapets side om umiddelbar fratredelse bør samlet godtgjørelse for sluttvederlag og lønn i avtalt oppsigelsestid, ikke overstige 12 månedslønner. Sluttvederlaget skal normalt reduseres krone for krone dersom den ledende ansatte i sluttvederlagsperioden tiltrer ny stilling, får nye lønnede verv eller mottar inntekt fra næringsvirksomhet hvor vedkommende er aktiv eier. Retten til etterlønn bortfaller ved tilfeller av avskjedigelse som skyldes grovt pliktbrudd eller misligholdelse av arbeidsavtalen.

I forbindelse med nedbemanningsprosesser kan det, i tilfeller hvor det inngås avtaler om frivillig fratredelse for ledere, samlet utbetales etterlønn inklusive lønn i oppsigelsesperioden begrenset oppad til 12 månedslønner.

Retningslinjene er utarbeidet av styret i Baneservice og vil bli behandlet og godkjent i ordinær generalforsamling 19. juni 2025.



11 Endringslogg

Dokumentversjon	Godkjent	Dokument	Endringer
1	22.06.2022 (i generalforsamling)	Første versjon	
2	12.06.2024 (i generalforsamling)		Se under
3	24.04.2025 (i styremøte)		Se under

Vesentlige endringer

Kapittel 8 Resultatavhengig lønn – ledergruppen i Baneservice AS

- Endring 2025: Oppdatert beskrivelse av den variable lønnsordningen / bonusprogrammet for 2025.
- Endring 2024: I hovedretningslinjene er det inntatt punkt om en øvre ramme på bonusordning på 25% av fastlønn, i tråd med statens retningslinjer.
- Endring 2024: Oppdaterte, overordnede strategiske mål mot 2028 og en beskrivelse av den variable lønnsordningen / bonusprogrammet for 2024 er inntatt i kapittelet.

Kapittel 9 Resultatavhengig lønn – datterselskap

- Endring 2024: Inkludert kort beskrivelse av den variable lønnsordningen i datterselskap