

Rapport om godtgjørelse
til ledende personer i
Baneservice

2025



Innhold

1	Innledning.....	3
1.1	Regnskapsåret 2025 (NGAAP).....	3
1.2	Endringer i ledende personer og styret.....	3
2	Overordnede prinsipper.....	4
2.1	Belønningsprinsipper.....	4
2.2	Elementer i lederlønnen.....	5
2.3	Aksjebasert godtgjørelse m.v.....	7
2.4	Selskapets adgang til å tilbakekreve variable godtgjørelse.....	7
2.5	Andre betingelser.....	7
3	Oppsummering av mål og måloppnåelse.....	8
3.1	Fastlønn.....	8
3.2	Resultatlønn.....	9
3.3	Total godtgjørelse for ledende ansatte.....	12
3.4	Godtgjørelse til styret.....	13
4	Godtgjørelsenes samsvar med retningslinjer.....	14
5	Årlige endringer i utbetalt godtgjørelse og konsernresultat.....	15
6	Styreerklæring.....	18



1 Innledning

Rapport for godtgjørelse til ledende personer gir en oversikt over hvordan Baneservice sine retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte, sist vedtatt i ordinær generalforsamling 2024, er etterlevd i regnskapsåret 2025.

Rapporten for 2025 presenterer detaljer om total godtgjørelse med fastlønn og variable ytelser til administrerende direktør og andre medlemmer av ledergruppen i Baneservice AS, samt til medlemmer av styret.

Rapporten er i samsvar med Allmennaksjelovens § 6-16b med tilhørende forskrift. Det foreligger ingen avvik i 2025 i forhold til styrets gjeldende retningslinjer for godtgjørelse for ledende personer.

Godtgjørelsesrapporten for 2025 er utarbeidet av styret i Baneservice og lagt frem for ordinær generalforsamling 2026.

1.1 Regnskapsåret 2025 (NGAAP)

Konsernet Baneservice hadde i 2025 driftsinntekter og andre inntekter på MNOK 2.422,2 (2.468,0). Driftsresultatet før av- og nedskrivning (EBITDA) ble MNOK 184,9 (193,1) som tilsvarer en EBITDA-margin på 7,6 % (7,8) %.

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.

Pr. 31.12.2025 bestod ledelsen 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
Svein Ola Lunde	Direktør KHMS



Styret i Baneservice består av fem aksjonærvalgte medlemmer og tre ansattvalgte representanter. Det har ikke vært endringer i styresammensetningen i løpet av 2025.

Styret bestod pr. 31.12.2025 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)

For å ivareta kravene om kjønnsrepresentasjon også hos ansattvalgte styremedlemmer ble det i januar 2026 gjennomført nyvalg av og blant de ansatte. Pia Moberg ble valgt inn i styret og erstattet Per Arne Haga. Ved utgangen av januar er det to menn og en kvinne som representerer de ansatte i styret.

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.

Konsernets retningslinjer for lederlønn er i samsvar med Allmennaksjelovens § 6-16a og «Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel» fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet 12.12.2022. Retningslinjene behandles og godkjennes av generalforsamlingen. Retningslinjene er tilgjengelig på selskapets nettsider. Godtgjørelsene skal være konkurransedyktig og samtidig bidra til moderasjon ved ikke å være lønnsledende sett opp mot 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 bredbåndsoppkobling, 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 på 25 % av fastlønn, som er i tråd med statens retningslinjer.
- Kriteriene for den variable lønnen skal fastsettes i forkant av den perioden det måles på.

Den variable lønnsordningen i Baneservice er en kollektiv ordning for ledergruppen. Øvre grense i gjeldende program er to måneders lønn. Adm.dir. har en 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 på åpenbart feilaktig grunnlag eller villedende opplysninger fra den ansatte. Selskapet kan 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. Selskapet har arbeidsavtaler som har bestemmelse 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 etterlønnsordninger 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 morselskapet. Ledende ansatte er ansatt i morselskapet og mottar all sin godtgjørelse fra morselskapet. 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 2025 som gjaldt for hele selskapet var 4,4 %. 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 2025.

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 4,6 % (67.780) og 4,5 % (62.070 kroner). For administrerende direktør ville den gjennomsnittlige lønnsøkningen tilsvare en lønnsøkning på 1,2 %. Styret vurderer at reguleringen i denne størrelsesorden ikke samsvarer med styrets ansvar for å opprettholde konkurransedyktige betingelser for administrerende direktør. Styret vedtok en justering for adm.dir. på 4,14 %.

I samråd med styrets leder benyttet adm.dir. 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 vurdert som nødvendig for å opprettholde konkurransedyktige, dog moderate, betingelser.

¹ [Lønn – SSB](#)



Dato for lønnsregulering i Baneservice er 1. april hvert år. I tabellen under vises avtalt fastlønn for 2024 og 2025, samt den prosentvise lønnsøkningen som ledende ansatte fikk pr. 1. april 2025.

Navn	Stilling	Lønn pr. 01.04.2024	Lønn pr. 01.04.2025	Økning i %
Kanne, Kjersti	Administrerende direktør	2 982 420	3 106 000	4,1 %
Myhr, Kjell	Divisjonsdirektør	2 006 146	2 087 386	4,0 %
Frogner, Morten	CFO	1 916 856	1 994 613	4,1 %
Wilhelmsen, Terje	Divisjonsdirektør	1 910 856	1 988 379	4,1 %
Bjune, Bjørn	Divisjonsdirektør	1 735 000	1 852 665	6,8 %
Hatcher, Daniel	Divisjonsdirektør	1 712 000	1 788 768	4,5 %
Gussiås, Ann Christin	HR direktør	1 670 760	1 738 920	4,1 %
Lunde, Svein Ola	Direktør KHMS	1 400 000	1 457 600	4,1 %

Administrerende direktør vurderte at en lønnsjustering innenfor rammen ikke var tilstrekkelig for å opprettholde tilfredsstillende konkurransedyktighet for divisjonsdirektør for Produkt & Utvikling. Denne rollen ble derfor regulert basert på vurderinger av tilsvarende roller i sammenlignbare virksomheter, i tillegg til et utvidet ansvar med videreutviklingen av konsernet blant annen innenfor teknologi og digitalisering.

3.2 Resultatlønn

Den variable lønnsordningen i Baneservice er en kollektiv ordning for ledende ansatte, inkludert selskapets øverste ledelse. Ordningen for ledende ansatte for 2025 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 2025 var budsjettert EBITDA i hht NGAAP for konsernet (uten kostnader til resultatavhengig lønn og medarbeiderbonus).

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 iversette 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 2025:

Finansielt mål (vektes 80 %)	HMS-mål (vektes 20 %)
Baneservice konsern	Baneservice AS • Oppnådd EBITDA < budsjettert EBITDA gir 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.
	Behandlingstid for RUH: maks antall dager <=20 dager)



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 evt. 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 20,2 % over budsjettert EBITDA eller mer (øvre terskelverdi), forutsatt oppnåelse av alle fire HMS-mål.

Den resultatavhengige lønnsordningen for ledergruppen i Baneservice AS er den samme som ordningen for prosjektledere/fagansvarlige i selskapet.

Oppnåelse av resultatavhengig lønn for 2025:

Mål 2025		Faktisk resultat 2025	Oppnådd
Finansielt (EBITDA)	EBITDA $\geq$ MNOK 187,2 gir 0,25 månedslønner	EBITDA = MNOK 198,0 * (5,8 %) over budsjett	38,4 % (adm.dir.) og 41,2 % (øvrige ledere) av maks uttelling for finansielt mål.
HMS-mål 1	Innmelding av RUH: $\geq$ 5 pr. ansatt i gj.sn.	Innmeldte RUH = 6,1 snitt/ansatt	100%
HMS-mål 2	Gjennomføre HMS-minutt: $\geq$ 10 pr. ansatt i gjennomsnitt	Innmeldte HMS-minutt= 12,6 pr. ansatt i gjennomsnitt	100%
HMS-mål 3	Gjennomføre vernerunder/ledelsesinspeksjoner: $\geq$ 10 pr. leder i ordningen i gjennomsnitt	Antall vernerunder/ledelsesinspeksjoner gjennomført: 12,2 pr. leder i ordningen i gjennomsnitt.	100%
HMS-mål 4	Behandlingstid for RUH: maks antall dager $\leq$ 20 dager)	18 dager	100%



HMS totalt		Alle fire HMS-mål er oppnådd	100 % av maks uttelling for HMS mål.
------------	--	------------------------------	--------------------------------------

* Før avsetning til kostnader til resultatavhengig lønn og medarbeiderbonus

De gode økonomiske resultatene i 2025, sammen med fremdrift i strategiske initiativer, reflekteres i måloppnåelsen og gir for året en utbetaling på 1,15 månedslønner for adm.dir. og 0,8 månedslønner til selskapets ledergruppe. Dette utgjør 38,4 % for adm.dir. og 41,2 % for øvrige i ledergruppen av maksimal uttelling, se også tabellen på neste side.

Variabel godtgjørelse for ledende ansatte i 2025:

Beløp i 1000 NOK	2025					
Stilling	Navn	Maks. måloppnåelse	Oppnådd finansielt mål (maks 80 %)	Oppnådd HMS-mål (20 %)	Faktisk måloppnåelse av maks. oppnåelse	Opptjent variabel godtgjørelse
Adm. dir.	Kjersti Kanne	3 mnd-lønner	Delvis	Ja	38,4 %	298
CFO	Morten Frogner	2 mnd-lønner	Delvis	Ja	41,2 %	137
Direktør Utbygging	Terje Wilhelmsen	2 mnd-lønner	Delvis	Ja	41,2 %	137
Direktør Maskin	Daniel Hatcher	2 mnd-lønner	Delvis	Ja	41,2 %	123
Direktør HR	Ann-Christin Gussiås	2 mnd-lønner	Delvis	Ja	41,2 %	119
Divisjonsdirektør Baneteknikk	Kjell Myhr	2 mnd-lønner	Delvis	Ja	41,2 %	143
Direktør Produkt & utvikling	Bjørn Bjune	2 mnd-lønner	Delvis	Ja	41,2 %	127
Direktør KHMS	Svei Ola Lunde	2 mnd-lønner	Delvis	Ja	41,2 %	100

* Opptjent variabel godtgjørelse inkluderer opptjente feriepenger.

3.3 Total godtgjørelse for ledende ansatte

Beløp i 1000 NOK			Fast godtgjørelse			Variabel godtgjørelse		%andel		
	Navn	År	Fastlønn inkl. opptjente feriepenger	Pensjonskostnad	Andre ytelser	Opptjent resultat-avhengig lønn	Sum godtgjørelse	Fast godtgjørelse (inkl. pensjonskostnad og andre ytelser)	Variabel godtgjørelse (opptjent resultatavh. lønn)	Opptjent resultat-avhengig lønn i % av fastlønn
Adm. dir.	Kjersti Kanne 1)	2025	3 093	117	164	298	3 671	92 %	8 %	10 %
		2024	3 051	106	163	539	3 858	86 %	14 %	18 %
CFO	Morten Frogner	2025	1 997	117	2	137	2 253	94 %	6 %	7 %
		2024	1 914	106	2	235	2 257	90 %	10 %	12 %
Direktør Utbygging	Terje Wilhelmsen	2025	1 991	117	184	137	2 428	94 %	6 %	7 %
		2024	1 908	106	182	234	2 430	90 %	10 %	12 %
Direktør Maskin	Daniel Hatcher	2025	1 789	117	168	123	2 197	94 %	6 %	7 %
		2024	1 710	106	165	210	2 190	90 %	10 %	12 %
Direktør HR	Ann-Christin Gussiås	2025	1 741	117	2	119	1 980	94 %	6 %	7 %
		2024	1 669	106	2	205	1 981	90 %	10 %	12 %
Divisjonsdirektør Baneteknikk	Kjell Myhr	2025	2 090	117	10	143	2 360	94 %	6 %	7 %
		2024	2 003	106	6	246	2 360	90 %	10 %	12 %
Direktør Produkt & utvikling	Bjørn Bjune	2025	1 843	117	15	127	2 102	94 %	6 %	7 %
		2024	1 733	106	3	212	2 054	90 %	10 %	12 %
Direktør KHMS	Astri Thuesen 2)	2025	0	0	0	0	0	0 %	0 %	0 %
		2024	635	42	1	0	678	100 %	0 %	0 %
Direktør KHMS	Svei Ola Lunde 3)	2025	1 555	108	3	100	1 766	94 %	6 %	6 %
		2024	392	25	0	43	460	91 %	9 %	11 %

1) Lønnsjustering til adm.dir. utbetales vanligvis året etter opptjening og styrets beslutning

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

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

I denne tabellen som viser total godtgjørelse er lønn inkludert 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. 7 % (12 %) av fastlønn. Adm.dir. fikk en resultatavhengig lønn på 10 % (18 %) 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 2025 ble avholdt 19. juni, og honorar til styret ble utbetalt 14. juli.

Opparbeidet styrehonorar pr. 31.12.2025:

Beløp i NOK 1000

Navn	Valgt f.o.m	Rolle i styret	2024	2025
Dagfinn Neteland	Juni 2018	Styrets leder	492,0	518,5
Harald V. Nikolaisen	Juni 2017	Styremedlem	246,1	259,4
Ole R. Thorsnes	Juni 2022	Styremedlem	246,1	259,4
Grethe Safar Meisingset	Juni 2023	Styremedlem	246,1	259,4
Simona Trombetta	Juni 2023	Styremedlem	246,1	259,4
Ole Strøm	Juni 2023	Styremedlem (ansattvalgt)	246,1	259,4
Per Arne Haga	Juni 2023	Styremedlem (ansattvalgt)	246,1	259,4
Ole Christian Rognlien	Juni 2023	Styremedlem (ansattvalgt)	246,1	259,4
Sum			2 214,3	2 334,0



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 2025 er gjennomført i tråd med konsernets retningslinjer som ble behandlet av ordinære generalforsamling i Baneservice AS i 2024.

Måloppnåelsen for 2025 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 2025 4,14 % som er på nivå med det generelle tillegg (4,4 %) 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 2025 på TNOK 3.671 (3.858). Fast godtgjørelse utgjorde 92 % (86) av samlet godtgjørelse og den variable 8 % (14). For øvrige medlemmer i ledelsen var dette henholdsvis ca. 94 % (90) i fast godtgjørelse og ca. 10 % (14) i variabel godtgjørelse.

Lønnsjusteringen til adm.dir. for 2025 ble besluttet av styret 12. desember 2025 og kom til utbetaling i januar 2026. Lønnsjusteringen hadde virkning f.o.m. 1. april 2025.

Fastlønnen til ledergruppen ble, som nevnt i kapittel 3.1, regulert innenfor rammen på 4,4 % med virkning fra 1. april 2025.



5 Årlige endringer i utbetalt godtgjørelse og konsernresultat

Årlig endring		2021 vs. 2020	2022 vs. 2021	2023 vs. 2022	Endring i TNOK 2023 vs 2022	2024 vs. 2023	Endring i TNOK 2024 vs 2023	2025 vs. 2024	Endring i TNOK 2025 vs 2024
Driftsresultat (EBITDA) foregående år som er grunnlag for utbetalt bonus (prosentvis endring)									
Driftsresultat før av- og nedskrivninger (EBITDA) 1)		-4,4 %	19,3 %	4,9 %	8 874	1,0 %	1 946	2,6 %	4 938
Godtgjørelse til selskapsledelsen (prosentvis endring)									
Kjersti Kanne, Adm. Dir. 2)	Fastlønn		IA	27,7 %	560,8	5,5 %	141,6	1,4 %	36,8
	Opptjent resultatavhengig lønn		IA	93,7 %	343,4	-24,2 %	-171,5	-44,6 %	-240,1
	Total godtgjørelse		IA	41,5 %	1 137,1	-0,5 %	-19,6	-4,8 %	-186,6
Ingvild Storås, Adm. Dir. 3)	Fastlønn	1,0 %	IA						
	Opptjent resultatavhengig lønn	IA	IA						
	Total godtgjørelse	1,2 %	IA						
Terje Wilhelmsen, Direktør Utbygging	Fastlønn	1,0 %	8,2 %	5,8 %	88,7	5,1 %	83,3	4,3 %	73,9
	Opptjent resultatavhengig lønn	IA	10,3 %	5,2 %	15,0	-22,8 %	-69,1	-41,6 %	-97,4
	Total godtgjørelse	15,7 %	6,7 %	6,9 %	155,3	1,7 %	39,9	-0,1 %	-1,6
Kjetil Nevstad, Direktør Produkt og Utvikling 4)	Fastlønn	1,1 %	1,2 %						
	Opptjent resultatavhengig lønn	IA	-100,0 %						
	Total godtgjørelse	14,5 %	-18,9 %						
Morten Frogner, Divisjonsdirektør/CFO	Fastlønn	1,0 %	8,2 %	5,8 %	88,7	5,5 %	88,7	4,3 %	74,1
	Opptjent resultatavhengig lønn	IA	10,3 %	5,5 %	16,0	-22,8 %	-69,3	-41,6 %	-97,7
	Total godtgjørelse	17,3 %	8,3 %	6,1 %	128,0	1,2 %	27,0	-0,1 %	-3,3
Ann-Christin Gussiås, Direktør HR	Fastlønn	1,0 %	8,2 %	5,8 %	77,2	5,5 %	78,3	4,4 %	64,9
	Opptjent resultatavhengig lønn	IA	10,3 %	5,6 %	14,0	-22,8 %	-60,3	-41,6 %	-85,1
	Total godtgjørelse	17,4 %	7,9 %	5,9 %	109,1	1,4 %	27,2	0,0 %	-1,0
Daniel Hatcher, Direktør Maskin 5)	Fastlønn		12,2 %	6,7 %	90,5	5,5 %	79,9	4,6 %	70,7
	Opptjent resultatavhengig lønn		21,2 %	6,9 %	17,5	-22,9 %	-62,1	-41,4 %	-86,7
	Total godtgjørelse		23,3 %	11,7 %	221,0	4,1 %	85,6	0,3 %	6,5
Kjell Myhr, Direktør Baneteknikk 6)	Fastlønn	2,7 %	9,4 %	6,2 %	99,2	5,3 %	89,6	4,4 %	78,4
	Opptjent resultatavhengig lønn	IA	12 %	5 %	15,7	-22,7 %	-71,9	-41,6 %	-102,3
	Total godtgjørelse	20,3 %	9,1 %	6,2 %	136,6	1,2 %	28,2	0,0 %	0,4
Astri Thuesen, Direktør KHMS 7)	Fastlønn	3,1 %	5,3 %	2,5 %	29,8	31,8 %	391,8		
	Opptjent resultatavhengig lønn	IA	6,3 %	5,2 %	11,6	-100,0 %	IA		
	Total godtgjørelse	20,2 %	5,3 %	3,3 %	55,5	0,8 %	13,4		
Erik Hedvald Nilsen, Direktør Maskin 8)	Fastlønn	-6,0 %							
	Opptjent resultatavhengig lønn	IA							
	Total godtgjørelse	1,9 %							
Bjørn Bjune, Direktør Produkt og Utvikling 9)	Fastlønn			IA	IA	-4,8 %	-77,7	6,3 %	98,2
	Opptjent resultatavhengig lønn			IA	IA	-11,7 %	-28,2	-40,1 %	-85,2
	Total godtgjørelse			IA	IA	-2,3 %	-48,0	2,3 %	47,9
Svein Ola Lunde, Direktør KHMS 10)	Fastlønn					IA	IA	-0,9 %	12,0
	Opptjent resultatavhengig lønn					IA	IA	133,6 %	57,2
	Total godtgjørelse					IA	IA	16,9 %	255,8

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. Lønnsjustering for 2025 ble utbetalt i januar 2026.

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 sluttet som divisjonsdirektør 31. mai 2024. Fastlønn 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 til 28. februar 2021. Fastlønn 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. Fastlønn 2024 år er annualisert for å sikre sammenlignbarhet.



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).

Tabellen viser %-vis årlig endring i perioden fra 2020 til 2025, samt årlige endringer i nominelle kr i årene fra 2022.

Årlig endring	2021 vs. 2020	2022 vs. 2021	2023 vs. 2022	Endring i TNOK 2023 vs. 2022	2024 vs. 2023	Endring i TNOK 2024 vs. 2023	2025 vs. 2024	Endring i TNOK 2025 vs. 2024
Gjennomsnittlig total godtgjørelse til ansatte i Baneservice AS								
Endring i gjennomsnittlig fast godtgjørelse	5,7 %	4,1 %	6,3 %	44,0	5,7 %	41,9	3,8 %	29,8
Endring i gjennomsnittlig variabel godtgjørelse 1)	28,6 %	25,6 %	-4,3 %	-10,3	-7,3 %	-16,5	12,0 %	25,4
Total godtgjørelse	10,0 %	8,8 %	3,6 %	33,7	2,6 %	25,4	5,6 %	55,2

1) 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.

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)	2021 vs. 2020	2022 vs. 2021	2023 vs. 2022	2024 vs. 2023	2025 vs. 2024
Total godtgjørelse til styret (prosentvis endring)					
Dagfinn Neteland, styreleder (fra juni 2018)	3,2 %	2,9 %	3,5 %	4,7 %	5,4 %
Harald V. Nikolaisen, styremedlem (fra juni 2015)	3,2 %	3,0 %	3,6 %	4,7 %	5,4 %
Ole Falk Hansen, styremedlem (frem til juni 2022)	3,2 %	3,0 %			
Ann Pedersen, styremedlem (til juni 2023)	3,2 %	3,0 %	3,6 %		
Jill Akselsen, styremedlem (til juni 2023)	3,2 %	3,0 %	3,6 %		
Ole Christian Rognlien, ansattvalgt styremedlem (til juni 2020, valgt på nytt i juni)	3,2 %		IA	4,7 %	5,4 %
Tom Bragen, ansattvalgt styremedlem (til desember 2021)	3,2 %				
Ole Strøm, ansattvalgt styremedlem (fra mai 2017)	3,2 %	3,0 %	3,6 %	4,7 %	5,4 %
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 %	5,4 %
Grethe Safar Meisingset, styremedlem (fra juni 2023)			IA	4,7 %	5,4 %
Simona Trombetta, styremedlem (fra juni 2023)			IA	4,7 %	5,4 %
Per Arne Haga, ansattvalgt styremedlem (fra januar 2022)		IA	3,6 %	4,7 %	5,4 %

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



6 Styreerklæring

Styret har behandlet og godkjent godtgjørelsesrapporten til Baneservice AS for regnskapsåret 2025.

Godtgjørelsesrapporten vil bli fremlagt for ordinær Generalforsamling 15. juni 2026 for godkjenning.

Oslo, 16. april 2026

Dagfinn Neteland
Styrets leder

Harald V. Nikolaisen

Ole R. Thorsnes

Grethe Safar Meisingset

Simona Trombetta

Ole Strøm

Pia Moberg

Ole Christian Rognlien

SIGNATURES

ALLEKIRJOITUKSET

UNDERSKRIFTER

SIGNATURER

UNDERSKRIFTER

This document contains 18 pages before this page
Dokumentet inneholder 18 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 18 sivua ennen tätä sivua
Dette dokument indeholder 18 sider før denne side

Detta dokument innehåller 18 sidor före denna sida

authority to sign
representative
custodial

asemavaltuus
nimenkirjoitusoikeus
huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt
firmateckningsrätt
förvaltare

autoritet til å signere
representant
foresatte/verge

myndighed til at underskrive
repræsentant
frihedsberøvende

SIGNATURES

ALLEKIRJOITUKSET

UNDERSKRIFTER

SIGNATURER

UNDERSKRIFTER

This document 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
firmateckningsrätt
förvaltare

autoritet til å signere
representant
foresatte/verge

myndighed til at underskrive
repræsentant
frihedsberøvende