

Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

2026

A decorative graphic consisting of several overlapping, wavy lines in various shades of blue and green. A single, solid red line runs horizontally across the middle of the graphic, following the general flow of the waves. The overall effect is a modern, abstract background element.

Innhold

1.	Hovedprinsipper	4
2.	Godtgjørelsesstrukturen	5
	2.1 Grunnlønn	5
	2.2 Variabel lønn	5
	2.3 Andre ytelser	5
	2.4 Forsikringer	5
	2.5 Pensjonsytelser	5
	2.6 Sluttvederlag	6
	2.7 Styrehonorar	6
3.	Lønnsrapport	6

Retningslinjene bygger på statens Retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel (fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet (12.12.2022), og er utarbeidet av styret i henhold til selskapets vedtekter § 5 jf. allmennaksjeloven § 6-16 a med tilhørende forskrifter. Retningslinjene skal vedtas på Nye Veier AS sin ordinære generalforsamling minst hvert fjerde år. Retningslinjene gjelder til generalforsamlingen opphever eller vedtar nye retningslinjer. Retningslinjene gjelder for administrerende direktøri Nye Veier AS og direktører som rapporterer til administrerende direktør. I tillegg omfatter retningslinjene aksjonærvalgte og ansattvalgte styremedlemmer. Disse betegnes «ledende personer».

1. Hovedprinsipper

Godtgjørelse er et viktig verktøy for at Nye Veier skal tiltrekke og beholde ledere som er motiverte og kan skape resultater i samsvar med forretningsstrategien. Godtgjørelsen skal bidra til oppnåelse av selskapets mål og bærekraftig verdiskapning for eier på lang sikt, herunder skal godtgjørelsen bidra til realisering og sikring av selskapets strategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne. Dette innebærer at selskapet må følge med på markedet og sikre konkurransedyktighet også på lønn og andre goder, for å bidra til at selskapet oppfattes som en attraktiv arbeidsgiver. Godtgjørelsesordningene skal være forståelige, og ikke gi uheldige virkninger eller svekke omdømme for selskapet. I tråd med selskapets ambisjon om å være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende, skal styret gjennom sin kontrollfunksjon bidra til moderasjon i godtgjørelsen.

For å understøtte vurderinger av lønnsnivået, innhentes det jevnlig markedsinformasjon om lønnsnivå fra tilsvarende bransje og sammenliknbare

selskaper i Norge. Resultatene fra dette behandles i kompensasjonsutvalget.

Kompensasjonsutvalget skal involveres i forhold som omfatter lønn til direktørene for å sikre at lønn til disse er i tråd med selskapets policy. Ved ansettelsen av nye direktører skal kompensasjonsutvalget konsulteres før endelig beslutning. Styret fastsetter lønn til administrerende direktør og skal ha oversikt over den enkelte sin samlede godtgjørelse.

Styret kan beslutte å fravike retningslinjene, helt eller delvis, hvis det i et spesifikt tilfelle er spesiell grunn og et slikt avvik er nødvendig for å ivareta selskapets langsiktige interesser og bærekraft, eller for å sikre selskapets økonomiske levedyktighet. Hvis styret beslutter å fravike retningslinjene, skal beslutningen rapporteres i lønnsrapporten for påfølgende generalforsamling.

Figurgrunnprinsipper lønn:



2. Godtgjørelsesstrukturen

Godtgjørelsesstrukturen består av grunnlønn og naturalytelser og skal utgjøre en konkurransedyktig, men ikke lønnsledende, godtgjørelse som understøtter og bidrar til å kunne oppnå Nye Veiers strategiske mål og bærekraftig verdiskaping for eier over tid. Direktørene i Nye Veier har ikke variabel lønn. Pensjons- og forsikringsordningene er også viktige elementer som skal bidra til at den totale godtgjørelsen er attraktiv og konkurransedyktig.

2.1 Grunnlønn

Hovedelementet i godtgjørelsesordningen skal være fast grunnlønn. Direktørene er unntatt AML kap. 10 om arbeidstid/overtid, jfr. AML §10-12. I statens retningslinjer fra 12. desember 2022 skal det også «særskilt begrunnes» om det er høyere lønnsjustering for direktørene enn «gjennomsnittlig lønnsjustering for selskapets øvrige ansatte». Det skal da ikke kun sees hen til prosentvis økning, men skal også sees på beløpsmessig (krone for krone) lønnsvekst.

2.2 Variabel lønn

Selskapet har ikke individuelle avtaler til direktørene om variabel lønn basert på prestasjon.

2.3 Andre ytelser

Direktørene kan ha naturalytelser som er vanlig for sammenliknbare stillinger. Selskapet har en bilordning for direktørene som har ligget uendret siden 2016 med NOK 100 000/år. For Adm. direktør har denne vært uendret fra 2016 med NOK 150 000/år. For andre naturalytelser skal godtgjørelse rapporteres forholdsmessig andel av samlet (årlig) godtgjørelse.

2.4 Forsikringer

Direktørene skal ha forsikringsdekninger på samme vilkår som øvrige ansatte. Selskapet har tegnet styreansvarsforsikring.

2.5 Pensjonsytelser

Direktørene skal ha de samme pensjonsordninger og pensjonsvilkår som øvrige ansatte i selskapet. Pensjonsgrunnlaget for alderspensjon skal ikke overstige 12G. Nye Veier har innskuddsbasert tjenestepensjon med innskuddssatser på 7% for pensjonsgrunnlag i intervallet 0 til 7,1 G og 21% tillegg for pensjonsgrunnlag i intervallet 7,1 G til 12 G. Arbeidsgivers innbetaling på innskuddsordningen skal kun gjøres løpende i ansettelsesperioden, slik at det ikke påløper kostnader etter at man har fratrudd stillingen i selskapet.

2.6 Sluttvederlag

Det er i ansettelsesavtalen til administrerende direktør avtalt at denne fraskriver seg stillingsvernet etter arbeidsmiljøloven kapittel 15, jfr. lovens § 15-16 andre ledd. Administrerende direktør har rett til inntil 6 måneders etterlønn basert på Grunnlønnen for det tilfellet at styret tar initiativ til opphør av ansettelsesforholdet. Styret bestemmer tidspunktet for fratredelse. Hvis fratredelsen skjer med virkning før oppsigelsestidens utløp, begrenser fratredelsen ikke rett til lønn og tilleggsgoder i oppsigelsestiden. Retten til sluttvederlag gjelder ikke dersom administrerende direktør selv sier opp sin stilling. Retten til sluttvederlag gjelder heller ikke dersom administrerende direktør har begått forhold som oppfyller de materielle vilkårene for avskjed etter arbeidsmiljølovens bestemmelser, uavhengig om avskjed blir besluttet eller ikke.

Øvrige direktører har arbeidsavtaler med samme vilkår som øvrige ansatte knyttet til oppsigelsestid og stillingsvern, men det kan det inngås

forhåndsavtale om rimelig sluttvederlag som får virkning dersom den nevnte direktør ikke bestrider oppsigelsen. For slikt sluttvederlag vil ovennevnte retningslinjer gjelde tilsvarende. Sluttvederlaget reduseres normalt krone for krone dersom direktøren i sluttvederlagsperioden tiltrer ny stilling, får nye lønnede verv eller mottar inntekt fra næringsvirksomhet hvor vedkommende er aktiv eier.

2.7 Styrehonorar

Aksjonærvagte og ansattvalgte styremedlemmer mottar godtgjørelse på samme nivå.

Generalforsamlingen fastsetter styrets godtgjørelse. Størrelsen på honorar fremgår av protokoll fra generalforsamling. Det fremgår også av Rapport om lønn og annengodtgjørelse, jf. Allmennaksjeloven §6-16b som publiseres på selskapets nettsider.

3. Lønnsrapport

Rapporten skal minimum angi de fem siste regnskapsårs årlige endringer i samlet godtgjørelse, selskapets resultater og den gjennomsnittlige lønnen i selskapet på grunnlag av antall årsverk av andre ansatte i selskapet enn direktørene.

Revisor skal konsulteres og uttale seg om rapporten før denne legges frem for generalforsamlingen hvert år. Lønnsrapporten skal oppdateres årlig og gjøres tilgjengelig på selskapets nettsider.

Kristiansand, juni 2026

Skal vi komme noen vei
må veiene bygges



HOVEDKONTOR
Kjøita 6
4630 Kristiansand

+47 479 72 727
post@nyeveier.no
nyeveier.no