

Års- og bærekrafttrapport

2024

Innhold

Egne rapporter og redegjørelser som er publisert på Mesta.no:

- Aktivitets- og redegjørelsesplikten
- Klimaregnskap
- Rapport om lederlønn
- Retningslinjer om lederlønn
- Aktsomhetsvurdering etter åpenhetsloven

Hilsen fra konsernsjefen	5
Om Mesta	7
Nøkkeltall	8
Mesta 2024	9
Lokasjoner	10
ISO-sertifikater	11
Virksomhetsområdene	12
Ambisjoner, mål og strategier	13
Fem strategiske kamper	14
 BÆREKRAFT OG SAMFUNNSANSVAR	16
Klima og miljø	18
Innkjøp og ansvarlig leverandørkjede	22
Helse, arbeidsmiljø og sikkerhet	24
Sosiale forhold	27
Arbeidsforhold, mangfold og likestilling	28
 DIGITAL TRANSFORMASJON	34
 EIERSTYRING OG SELSKAPSLEDELSE	38
Konsernledelsen	39
Styret	41
Eierstyring og selskapsledelse i Mesta	43
 ÅRSBERETNING	51
 REGNSKAP OG NOTER	59
Revisors beretning	80



**Mesta bygger, vedlikeholder og utvikler
norsk infrastruktur på oppdrag fra
offentlige og private kunder.
Vi er Norges ledende aktør innen drift
og vedlikehold av vei og veielektro,
med et viktig samfunnsoppdrag:
Vi får folk fram.**

Vi som får folk fram

Uansett hvor du beveger deg i Norge, så har folk i Mesta vært i nærheten og utført et arbeid. Gjennom små og store oppdrag har vi ansatte som tar vare på viktig infrastruktur – veier, tunneler, jernbaner.

Som Norges største infrastrukturselskap utfører Mesta et spekter av oppgaver som har direkte betydning for folks hverdag. Hverdagsveien til jobb, skole og butikk er trygg og framkommelig som et resultat av at Mesta-folk har vært i arbeid. Natt og dag. Nettopp derfor har Mesta slagordet «Får folk fram!»

I Mesta har vi endringsvilje, fokus, helhetsansvar og ærlighet som verdier. Verdiene veileder oss til å ta gode beslutninger i hverdagen og tydeliggjør hvilke forventninger vi har til lederne våre.

TEKNOLOGIEN OG FOLKA

Mesta har i de senere årene gjort store forbedringer innen data og teknologi. Vi har gjort mye og skal gjøre enda mer. Og det aller beste – vi har folka våre med oss. Det gjør meg stolt. I 2024 har vi tatt nok et steg for å tilpasse gamle oppgaver til moderne tekniske løsninger. I en stadig mer teknologidrevet verden vil en digital infrastruktur gjøre det mulig å utføre jobben på nye måter. Resultatet er mer effektiv drift, bedre kvalitet og mindre utslipp og belastning på natur.



Vi synliggjorde dette under Arendalsuka, der vi gjorde dypdykk i temaet «Når brøytebilsjåføren blir digital». For oss i Mesta er det viktig å få fram at det er når menneskene og teknologien jobber sammen at vi får de beste løsningene.

FOLKA MÅ TRYGGES OG TRIVES

Ingenting er viktigere enn sikkerheten til folka våre. I Mesta jobber mange med store og tunge maskiner på eller langs tungt trafikkerte veier. Maskinene gjør stor nytte, men kan også være farlige. Derfor må vi hele tiden jobbe fokusert for å unngå skader. God HMS er ferskvare. Derfor er det ekstra gledelig at vi fikk en betydelig reduksjon i antall skader i 2024 sammenlignet med året før. Dette er et resultat av systematisk arbeid og fokus i hele organisasjonen fra øverste ledelse til ytterste ledd. Når medarbeiderundersøkelsen i 2024 som tidligere år også viser trivsel på nivå med de beste i bransjen, så er det ekstra gledelig. Fordi trygg

God HMS er ferskvare. Derfor er det ekstra gledelig at vi fikk en betydelig reduksjon i antall skader i 2024 sammenlignet med året før.

jobb handler om mer enn å unngå skader. Det ligger mye god helse i å glede seg til jobben hver dag.

BÆREKRAFTINNSATS BELØNNET I ANBUD

I 2024 ble det innført krav om 30 prosent vekting av klima og miljø i offentlige anbud. Det er en gledelig utvikling som vil ta bransjen fremover. Mesta har gjennom flere år jobbet målrettet med bærekraft og har satt vitenskapsbaserte utslippsmål. Det handler ikke kun om å redusere klimagassutslippene. Vi må også klare å ta vare på det biologiske mangfoldet og redusere belastningen på miljøet i alle arbeidsoppgavene vi har. Samtidig skal vi ta ansvar for hele verdikjeden vår. Vi tar nå i bruk kjøretøydata som gjør det mulig å salte mindre samtidig som vi opprettholder sikkerheten på veien. Vi bruker sensorer for å klippe vekk uønskede arter langs veiene. De samme sensorene oppdager de artene som ikke skal klippes. Slik bidrar teknologien til å ta vare på arts mangfoldet, og vi viser bærekraft i praksis. Det blir vi nå også belønnet for i anbud.

SKAPER JOBBER OG ENGASJERER FOLK

Mesta har over 1600 ansatte og kan tilby jobb over hele Norge. I tillegg er vi til stede i lokalsamfunn over hele Norge gjennom små og store bedrifter som jobber for oss hver eneste dag.

Sommeren 2024 spisset vi den strategiske retningen for selskapet. Vi jobber for å videreutvikle posisjonen som en ledende infrastrukturleverandør i et mer konkurranseutsatt marked under endring.

Bygg og anlegg er fremdeles en mannsdominert bransje. Mesta er ledende i bransjen med en kvinneandel på 13 prosent totalt i selskapet. Det sier seg selv at vi er langt fra i mål og dette krever langsiktig fokus og arbeid. Derfor gjennomførte vi i 2024 en kampanje for å få flere jenter til å søke yrkesfag. Bakgrunnen er enkel: Med knapphet på arbeidskraft i samfunnet må vi tenke bredere. Tilfang av talent øker når vi kan rekruttere blant hele befolkningen, ikke halve. Mesta tilbyr gode og interessante arbeidsoppgaver til et bredt spekter av befolkningen over hele Norge og vi skal ha en arbeidsplass der folk av ulik bakgrunn trives og blir.

RESULTATLØFT

Jeg er imponert over hva som bor i folka i Mesta. I en verden som er mer omskiftelig enn før og med press på prisene, har vi lagt om kursen. Vi fikk en tøff start

på året med mye vinter og en svakere anbudssesong enn normalt. Allikevel har vi gjort betydelige fremskritt innenfor alle våre forretningsområder. Omsetningen gikk fra 6 597 millioner i 2023 til 6 426 millioner i 2024. Driftsresultatet i 2024 ble 227 millioner, mot 190 millioner året før. Driftsmarginen er 3,5 prosent, mot 2,9 prosent i 2023.

Sommeren 2024 spisset vi den strategiske retningen for selskapet. Vi jobber for å videreutvikle posisjonen som en ledende infrastrukturleverandør i et mer konkurranseutsatt marked i endring. Vi har vist at vi kan tilpasse oss og det skal vi fortsette å gjøre. I framtiden er det teknologien i samspill med de dyktige folka våre som vil få folk fram.

Tonje G. Jensen
Konsernsjef (konstituert)



Om Mesta

Mesta er Norges største entreprenørselskap innen drift og vedlikehold av vei, og innen spesialistprosjekter på vei som fjell- og rassikring, kai- og bruvedlikehold, tunnelrehabilitering og veisikring. Mesta er også Norges største aktør innen elektroarbeid på vei og tunnel, og har i tillegg arbeid på og langs jernbanen på alle de store jernbanestrekningene.

Mesta ble etablert 1. januar 2003, da produksjonsvirksomheten i Statens vegvesen ble skilt ut som eget selskap. I dag er Mesta 100 prosent eid av Nærings- og fiskeridepartementet.

Selskapet har både offentlige og private kunder over hele landet, med Statens vegvesen og landets fylker som de største enkeltkundene. Mesta har over 1600 ansatte. Hovedkontoret er på Skøyen, men Mesta har aktivitet og anleggsplasser over hele landet. Mesta benytter i tillegg et stort antall underleverandører som er viktige arbeidsplasser i mange lokalsamfunn.

Mesta har et viktig samfunnsoppdrag: Vi får folk fram.



Nøkkeltall konsern

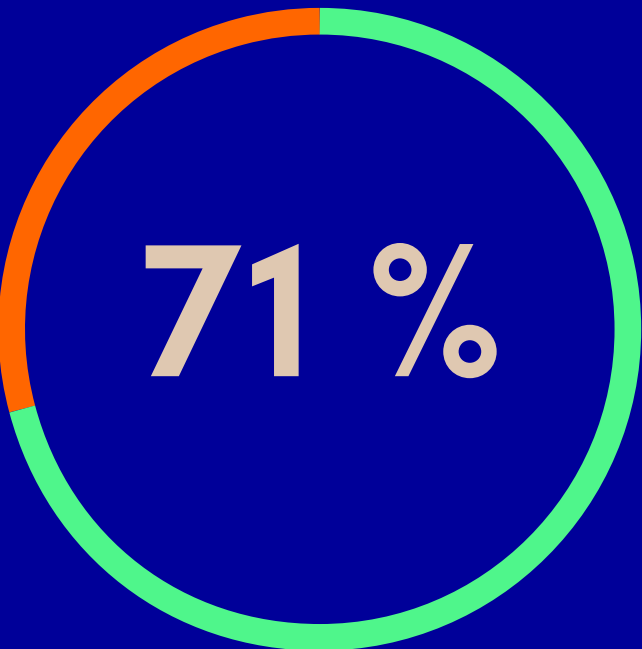
Definisjoner:

- Driftsinntekter:** Sum omsetning Mesta konsern
- Ordrereserve:** Verdien av den ordrebeholdningen bedriften har igjen å utføre ved utgangen av året.
- Ordretilgang:** Verdien av nye ordrer bedriften har mottatt i løpet av året. Inkluderer også ordre fullført i løpet av samme år.
- Resultatmargin etter skatt:** Årsresultat (Resultat etter skattekostnad) i prosent av driftsinntekter.
- Egenkapitalrentabilitet:** Årsresultat i prosent av gjennomsnittlig samlet egenkapital.
- Totalrentabilitet:** Årsresultat i prosent av gjennomsnittlig totalkapital.
- Totalkapital:** Sum eiendeler pr 31. desember
- Egenkapital:** Bokført egenkapital pr. 31. desember.
- Egenkapital andel:** Samlet egenkapital i prosent av totalkapital pr. 31. desember.
- tCO₂e:** Tonn CO₂-ekvivalenter basert på sum scope 1, 2 og 3 etter den internasjonale standarden «A Corporate Accounting and Reporting Standard» som er utviklet av «the Greenhouse Gas Protocol Initiative» – GHG protokollen. Mesta endret metode for rapportering av tCO₂e i 2023 og har benyttet ny metode for utslippstall i perioden 2021 til 2024.
- Total tCO₂e/MNOK omsetning:** tCO₂e delt på MNOK omsetning
- Total tCO₂e/årsverk:** tCO₂e delt på antall årsverk

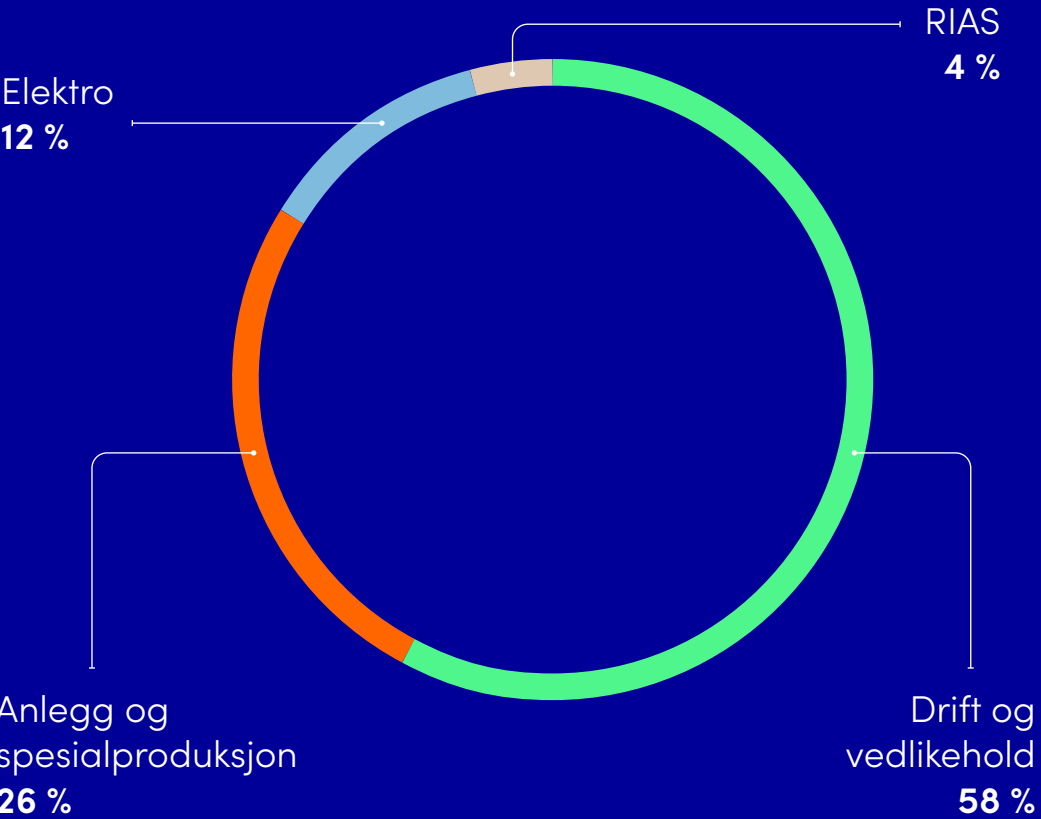
Regnskapstall i millioner kroner	2024	2023	2022	2021	2020
Omsetning					
Driftsinntekter	6 426	6 597	5 873	5 346	4 568
Ordrereserve	9 027	10 698	9 756	9 992	9 341
Ordretilgang	4 755	7 539	5 637	5 997	6 798
Resultat					
Driftsresultat før avskrivning (EBITDA)	388	331	392	330	290
Driftsresultat før goodwillavs (EBITA)	239	203	271	221	187
Driftsresultat (EBIT)	227	190	259	214	187
Resultat før skatt	230	187	258	216	186
Årsresultat	177	143	198	167	149
Gevinster ved salg av eiendom	0	0	0	54	0
Lønnsomhet					
EBITA	3,7 %	3,1 %	4,6 %	4,1 %	4,1 %
Driftsmargin	3,5 %	2,9 %	4,4 %	4,0 %	4,1 %
Resultatmargin etter skatt	2,7 %	2,2 %	3,4 %	3,1 %	3,3 %
Egenkapitalrentabilitet	19,7 %	17,4 %	27,9 %	27,7 %	30,3 %
Totalkapitalrentabilitet	6,8 %	5,8 %	9,1 %	8,6 %	8,5 %
Kontantstrøm fra driften	244	283	103	234	179
Kontantstrøm i prosent av driftsresultat	108 %	149 %	40 %	109 %	96 %
Balanse					
Totalkapital	2 569	2 624	2 271	2 073	1 799
Egenkapital	925	872	769	652	552
Egenkapitalandel	36,0 %	33,2 %	33,9 %	31,5 %	30,7 %
Ansatte					
Antall ansatte	1 663	1 786	1 827	1 696	1 601
Antall årsverk	1 628	1 730	1 776	1 674	1 582
H1-verdi	2,4	6,0	5,6	8,6	2,6
Sykefravær	5,6 %	6,7 %	6,0 %	6,0 %	6,1 %
Ytre miljø					
tCO ₂ e	119 264	133 426	145 255	152 923	
Total tCO ₂ e/MNOK omsetning	19	20	25	29	
Total tCO ₂ e/årsverk	73	77	82	91	

MARKED

Kundetilfredshet

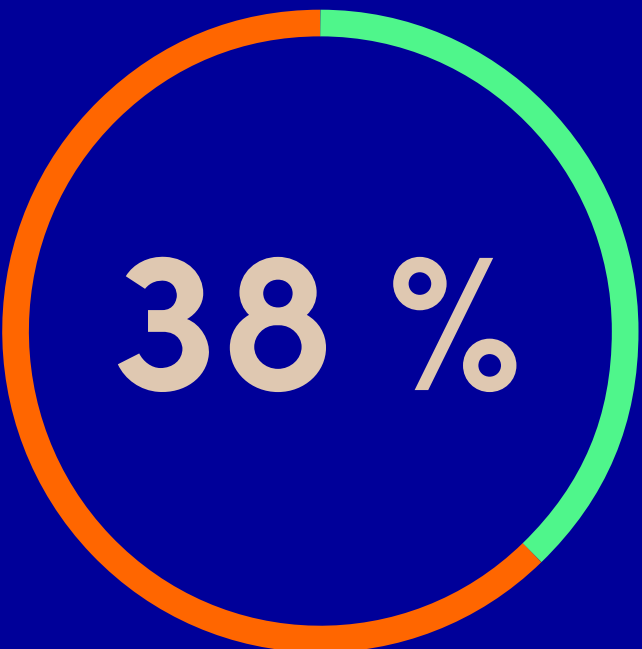


Omsetning fordelt på forretningsområder

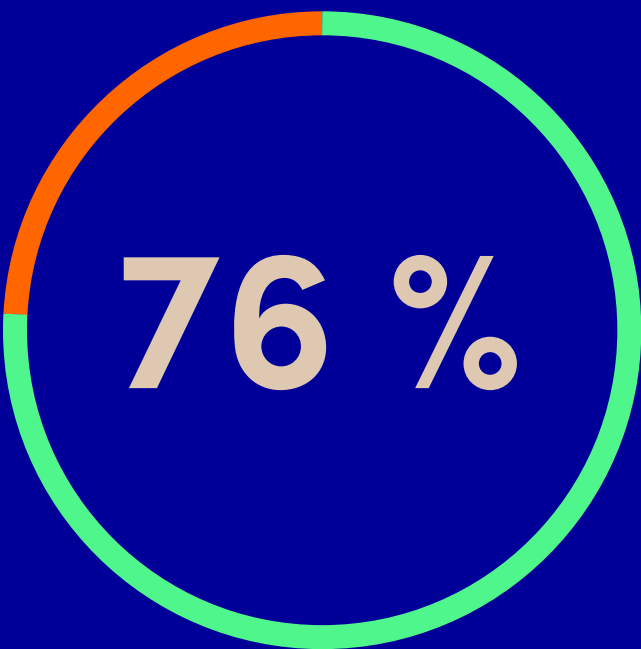


BÆREKRAFT OG SAMFUNNSANSVAR

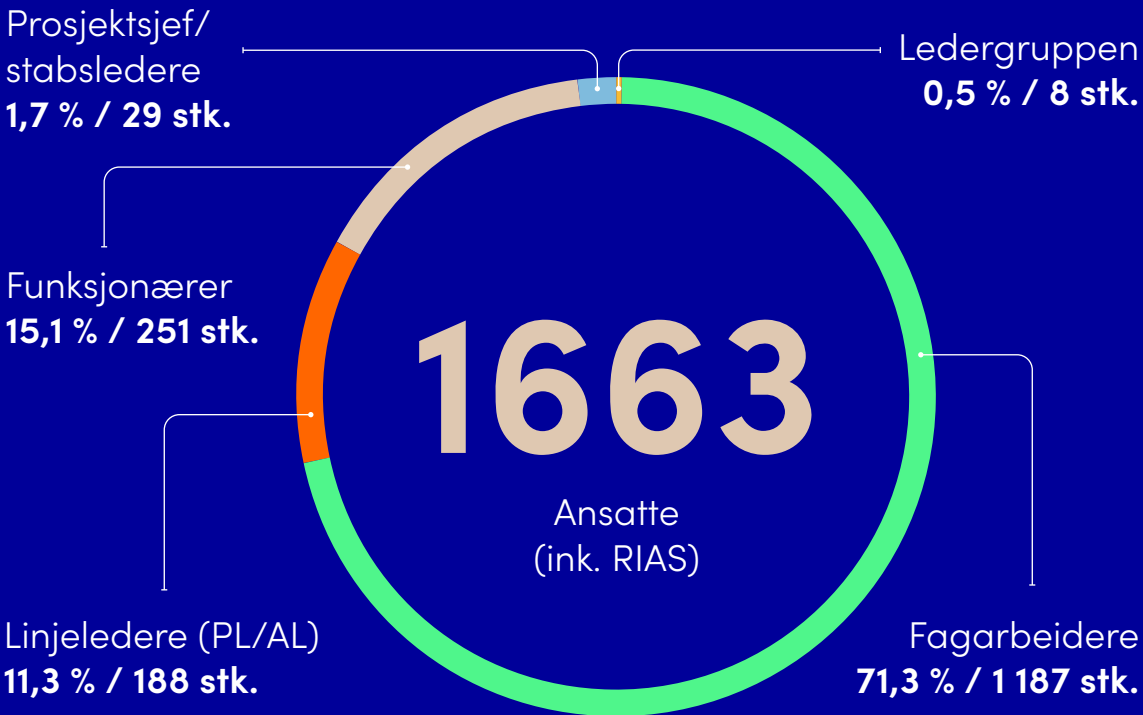
Kjønnsbalanse i konsernledelsen



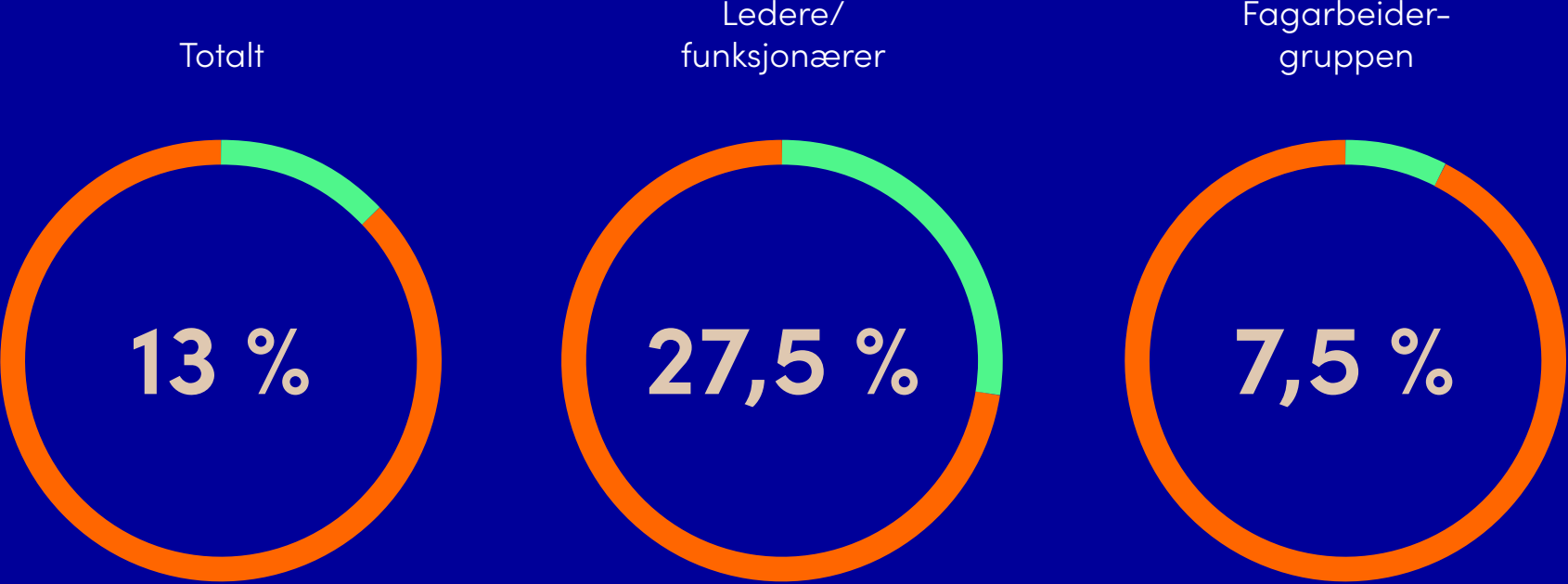
Arbeidsglede



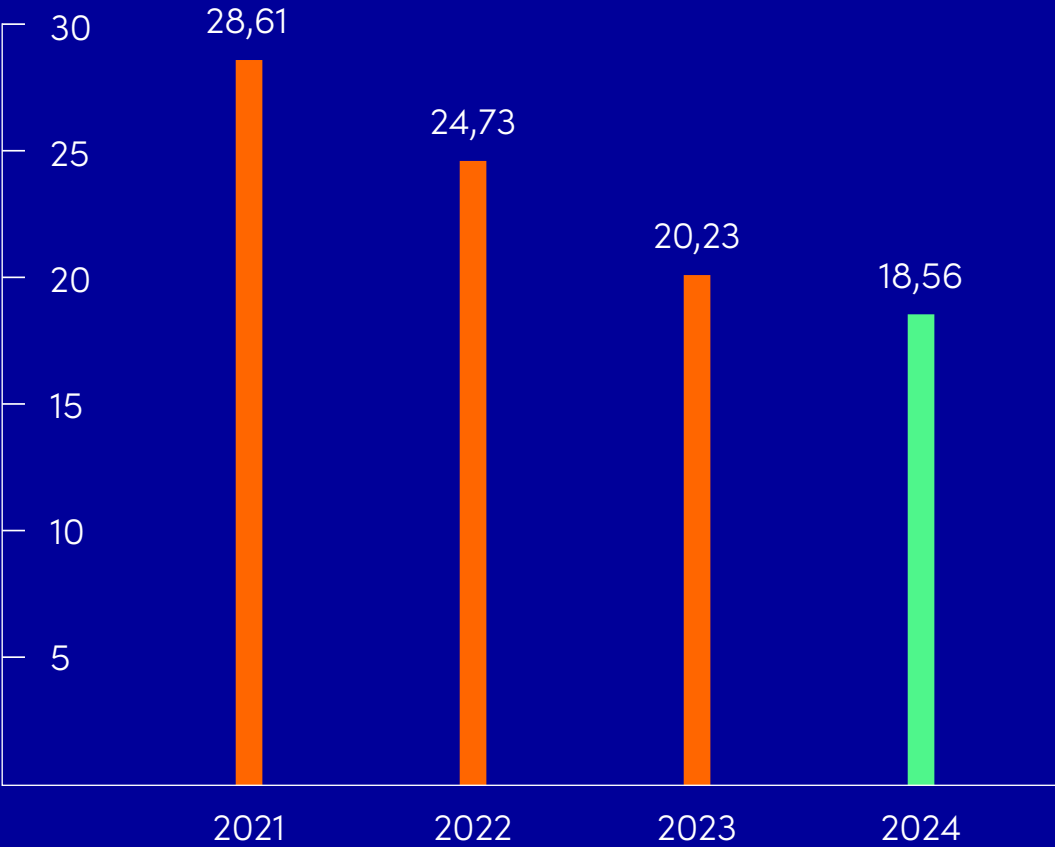
Ansatte i Mesta konsern



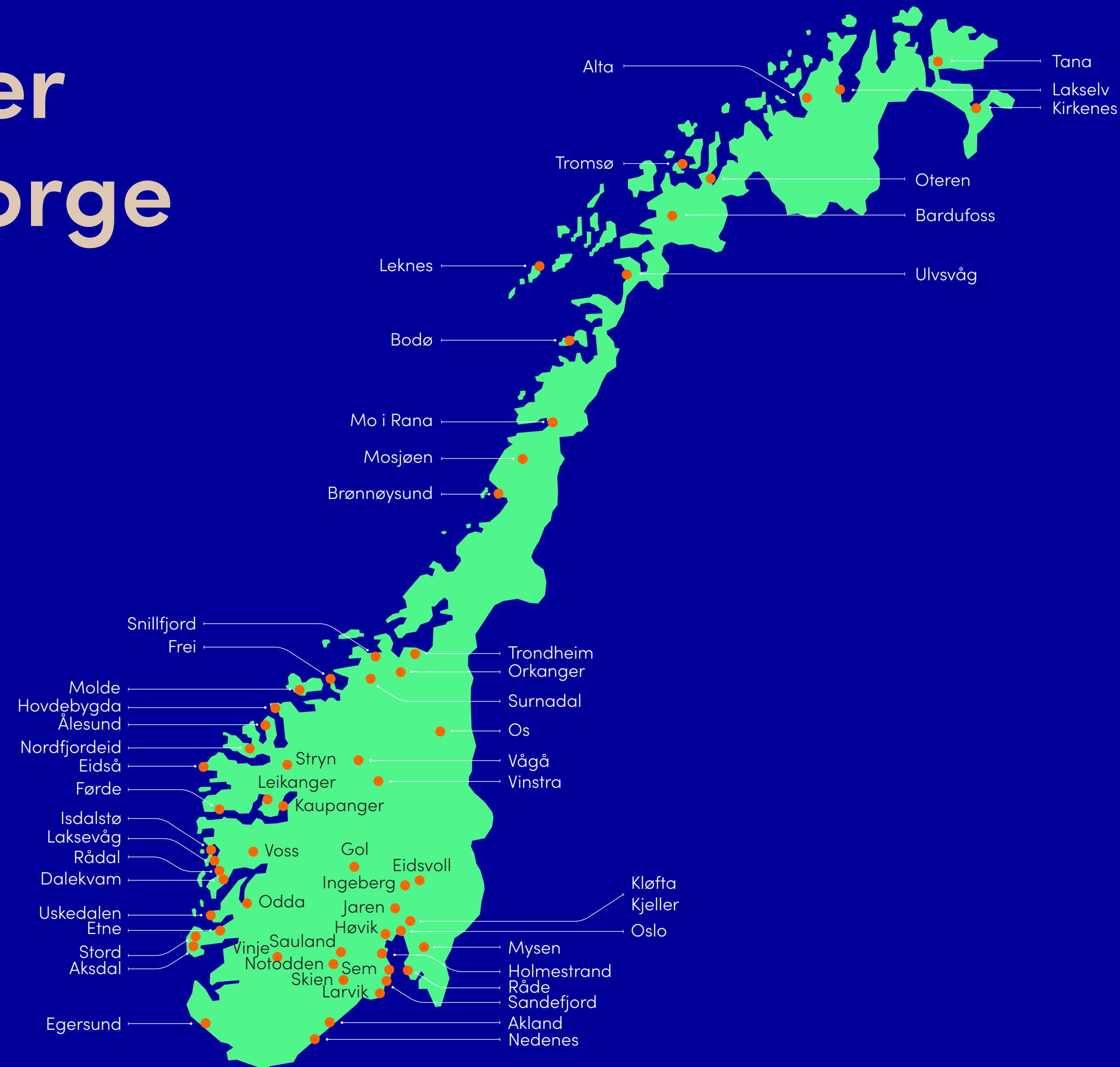
Kvinneandel i Mesta



Utslipp per omsatt MNOK (tCO₂e/MNOK)



Mesta jobber over hele Norge



www.Mesta.no



<https://www.facebook.com/mestakonsern>



<https://www.linkedin.com/company/mesta>



https://www.instagram.com/mesta_as/

Kvalitets- systemene i Mesta

Mesta har implementert et omfattende styringssystem som er sertifisert etter de anerkjente ISO-standardene 9001, 45001 og 14001. Disse sertifiseringene bekrefter vår forpliktelse til høy kvalitet, trygge arbeidsforhold og miljøvennlig praksis. Hvert tredje år gjennomgår vi en grundig resertifiseringsprosess for å sikre at våre systemer ikke bare oppfyller, men overgår de strenge kravene som stilles. Dette systematiske arbeidet med kontinuerlige forbedringer gjør at vi kan levere tjenester av høy kvalitet, samtidig som vi ivaretar våre ansattes helse og sikkerhet og reduserer vår miljøpåvirkning.



CERTIFICATE

Kiwa AS,
Kabelgata 2,
N-0580 Oslo





Management System Certificate

To certify conformity with // Godkjent overensstemmelse med
the Management System Requirements of // Styringssystemkravene i henhold til

NS-EN ISO 9001:2015
NS-EN ISO 14001:2015
NS-EN ISO 45001:2023

awarded // tildelt



Mesta AS
Strandveien 15, 1326 Lysaker

Manufacturing/supplying following products/services:
for produksjon/leveranse av følgende produkter/tjenester:

Drift og vedlikeholdskontrakter innen vei og bane.
Prosjekt innen elektro, anlegg, fjell- og tunnelsikring,
rekkeverk, betong og kai og bru.

Certificate No // Sertifikat nr.:
968

First issued 9001 // Utstedt første gang: 2010-12-16
First issued 14001 // Utstedt første gang: 2018-06-26
First issued 45001 // Utstedt første gang: 2022-05-27
Last expiry // Forrige utløp: 2024-06-26
Last recertification // Siste resertifisering : 2024-06-03
Valid until // Gyldig til: 2027-06-26
Issued // Utstedt: 2024-06-03
Audit: Annual // Oppfølging: Årlig

This is a multi-site certificate. The sites are listed on the next page
Dette er et flerlokasjons-sertifikat. Lokasjonene er listet på neste side.



Director Certification // Direktør Sertifisering

Side 1 av 2



CERTIFICATE

Kiwa AS,
Kabelgata 2,
N-0580 Oslo





Management System Certificate

To certify conformity with // Godkjent overensstemmelse med
the Management System Requirements of // Styringssystemkravene i henhold til

NS-EN ISO 9001:2015
NS-EN ISO 14001:2015
NS-EN ISO 45001:2023

awarded // tildelt



Mesta AS
Strandveien 15, 1326 Lysaker

Følgende enheter omfattes av sertifiseringen:

Enhet	Adresse	Omfang
Mesta AS Hovedkontor	Strandveien 15, 1326 Lysaker	ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001
Mesta Region Sør Øst	Strandveien 15, 1326 Lysaker	ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001
Mesta Region Vest	Fanaveien 221, 5239 Rådal	ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001
Mesta Region Nord	Gidsken Jakobsens vei 12, 8008 Bodø	ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001
Mesta Spesialproduksjon	Sognefjordveien 24, 6863 Leikanger	ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001
Mesta Elektro	Strandveien 15, 1326 Lysaker	ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001

Certificate No // Sertifikat nr.:
968

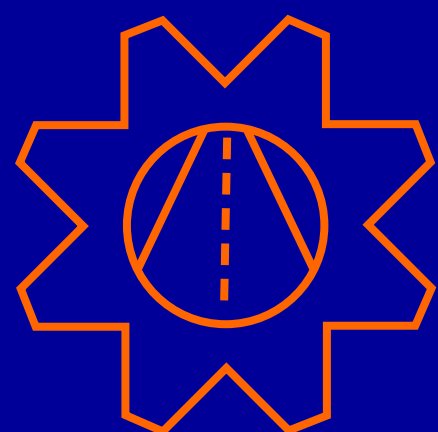


Director Certification // Direktør Sertifisering

Side 2 av 2

11

Forretningsområder



DRIFT OG VEDLIKEHOLD

Hovedaktiviteten er drift og vedlikehold av riks- og fylkesveger. De største kundene er Statens vegvesen og fylkeskommunene. I tillegg utfører forretningsområdet også oppdrag knyttet til flyplasser, jernbane og vindkraftanlegg.



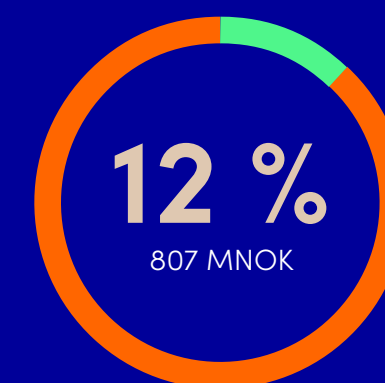
ANLEGG OG SPESIALPRODUKSJON

Eksempel på prosjekter er tunnelrehabilitering, rekkverk langs veiene, rassikring av vei og bane, anleggsarbeid på vei, sykkelvei og fortau, anleggsarbeid på og ved jernbane og stasjoner, drift og anleggsarbeid på kai og havn, samt bygg og vedlikehold av bruer.



ELEKTRO

Utfører både vedlikehold, nybygg og rehabilitering. Prosjektavdelingen, som tar oppdrag over hele landet, har etablert seg som en særlig foretrukket leverandør av elektrotjenester innen tunnelrehabilitering.



BANE/RIAS

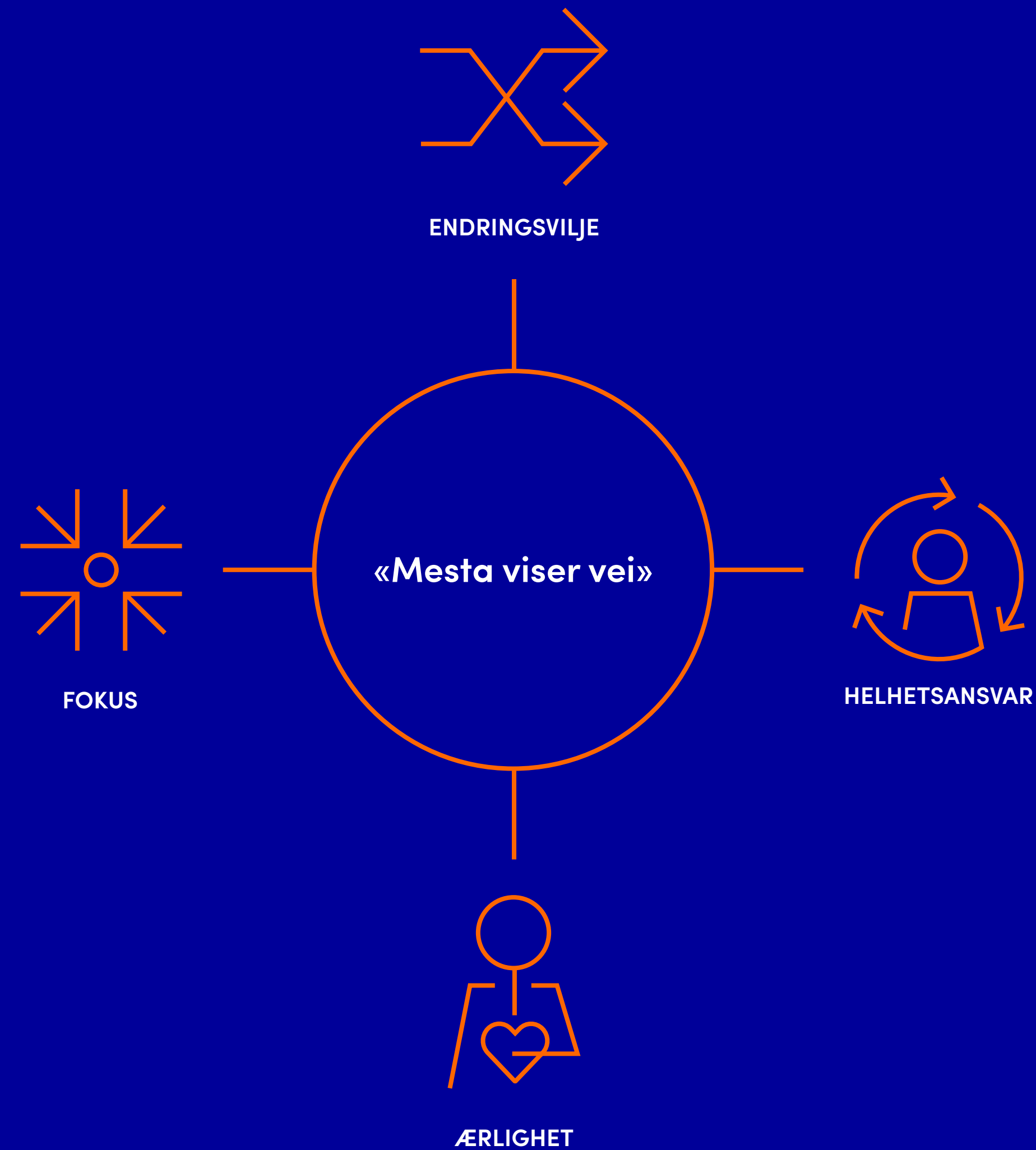
Landsdekkende entreprenør for installasjoner og vedlikehold innen jernbanetekniske fag. Hovedaktiviteten er anleggsprosjekter på jernbane innen signal, elektro, høyspent, telekom og arbeid på og ved spor.



Mesta viser vei og får folk fram

Mestas visjon «Vi viser vei» viser vår ambisjon for selskapet. Samfunnsoppdraget vårt er å få folk fram, og vi skal gå foran for å vise vei i bransjen.

Dette viser vi gjennom vårt arbeid for innovasjon og digitale løsninger. Vi viser vei gjennom å teste ut og ta i bruk mer bærekraftige løsninger og vi ønsker å være et forbilde med å få mer mangfold i vår egen organisasjon. Verdiene våre – fokus, endringsvilje, helhetsansvar og ærlighet – har fulgt oss siden vi ble etablert i 2003.



Strategiske kamper

Mesta styres etter forretningsstrategien og har utpekt fem strategiske kamper som ligger til grunn for selskapets prioriteringer. Kampene er felles for alle forretningsområder, og førende for alle forretnings- og stabsområdenes handlingsplaner.



**Mesta ønsker å
være ledende innen
bærekraft og sette
en høy standard
i vår bransje.**

Bærekraft og samfunnsansvar

Mesta har som samfunnsoppdrag å få folk fram. Vi har satt oss som mål å utføre dette på en bærekraftig måte. «Bærekraft i alt vi gjør» er et av våre fem strategiske hovedmål. Vi ønsker å være ledende innen bærekraft og sette en høy standard i vår bransje.

Mesta har så langt knytter sitt bærekraftarbeid til tre av FNs bærekraftmål; «Likestilling mellom kjønnene», «Industri, innovasjon og infrastruktur» og «Stoppe klimaendringene». Det vil gjøres en ny vurdering i løpet av 2025 for å sikre at bærekraftsmålene korresponderer med de temaene Mesta anser som mest vesentlige, gitt kravene som stilles i EUs nye bærekraftsdirektiv til vesentlighetsvurderinger.



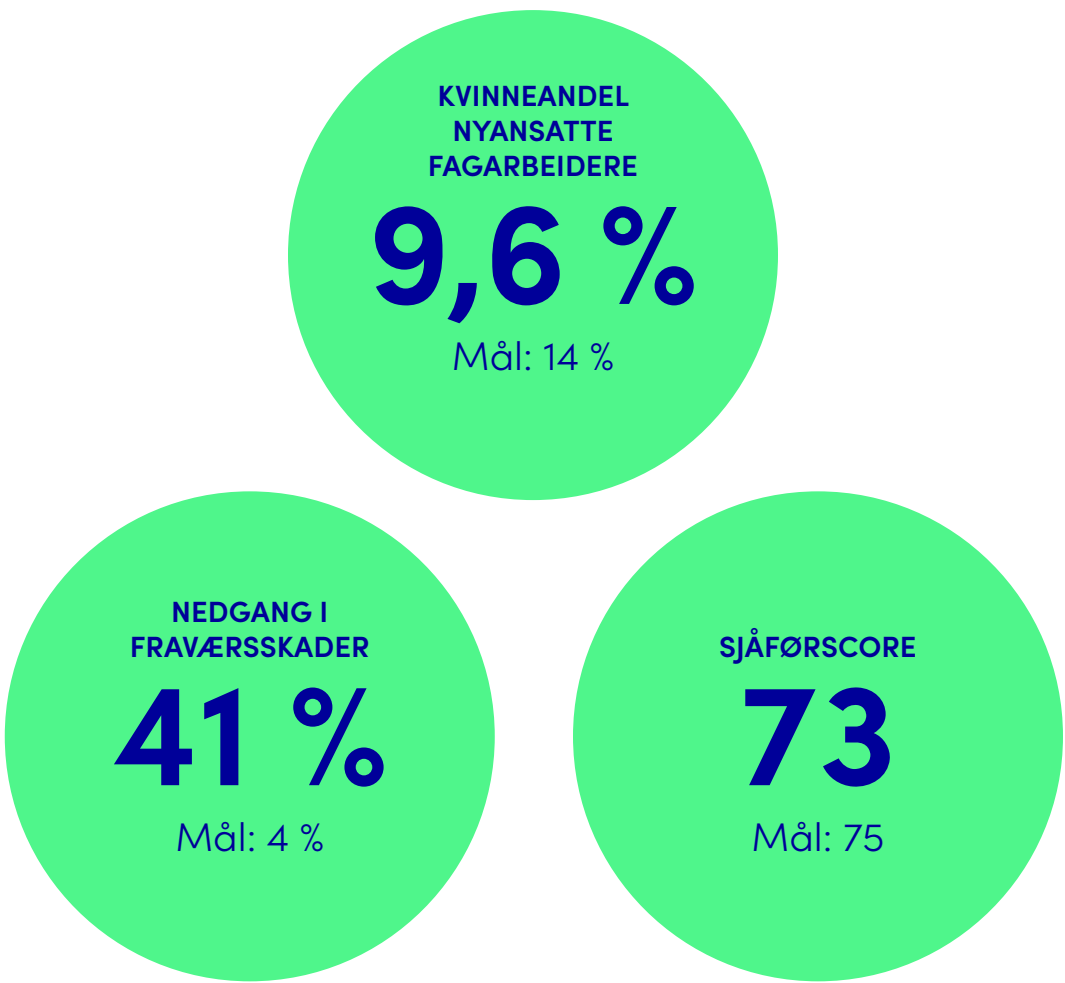
I 2024 hadde Mesta tre konkrete KPI-er (Key Performance Indicators) knyttet til bærekraft.

→ **Kvinneandel nyansatte fagarbeidere** har vært en KPI siden 2023. Målet for 2024 var 12 prosent kvinnelige fagarbeidere. Vi oppnådde 9,6 prosent, en liten reduksjon sammenlignet med 10 prosent i 2023. Selv om vi ikke nådde målet, ligger vi høyt over gjennomsnittet i bransjen på 2 prosent og vi jobber videre med tiltak for å øke andelen.

→ **Sjåførscore** har vært en KPI siden 2023. Sjåførscore beregnes i flåtestyringssystemet Linx og består av fire hovedkomponenter; tomgangskjøring, utrulling, hastighet og oppbremsing, og er en god indikator på økonomisk og miljøvennlig kjøreadferd. Sjåfører kan oppnå en maksimal score på 100 poeng. Målet for 2024 var en gjennomsnittlig sjåførscore på 75. Resultatet ble 73, som er ett poeng opp fra 2023, men fremdeles lavere enn ønsket.

→ **Personskader.** Mestas KPI-er en 4 prosent reduksjon av personskader årlig (H1+H2). I 2024 ble KPI-en oppnådd med god margin med en reduksjon på 41 og 57 prosent for hhv. H1 (personskade med fravær) og H2-frekvens (personskade med og uten fravær).

Mesta gjennomfører regelmessige interessentdialoger og innsikt derfra tas inn i vesentlighetsvurderingene. I løpet av 2025 vil det gjennomføres både interessentdialoger og en dobbel vesentlighetsanalyse i henhold til krav i EUs nye bærekraftdirektiv (CSRD), som en del av forberedelsene til rapporteringen for 2025. Basert på en bredere vesentlighetsanalyse fra 2021, og en





mer spisset analyse på klima og miljø fra 2022/2023, så anses følgende temaer som mest vesentlige for Mesta:

- **Klima og miljø**
 - Klimagassutslipp
 - Sirkulære løsninger og avfall
 - Natur og biologisk mangfold
- **Sosiale forhold**
 - Helse, miljø og sikkerhet
 - Mangfold og inkludering
 - Ansvarlige arbeidsforhold i egen organisasjon og i leverandørkjeden
- **Virksomhetsstyring**
 - Kvalitet i utførelse (trafikksikkerhet)
 - Ansvarlig og profesjonell aktør (inkluderer åpenhet og anti-korrupsjon)
 - Lønnsom drift

ORGANISERING OG RAPPORTERING

Bærekraftarbeidet i Mesta er forankret i konsernledelsen og i konsernstyret. Bærekrafttema er jevnlig oppe til diskusjon i konsernledelsen. I 2024 var det særlig status på utslippsmål og omstilling av kjøretøyparken som sto i fokus. Styret er opptatt av bærekraft og har det som en fast post i årshjulet. Styret blir ellers orientert og involvert i arbeidet med bærekraft etter behov.

Ansaret for utøvelse av bærekraft i prosjektene til Mesta ligger i forretningsområdene. Mesta har bevisst valgt å ha en liten sentral stab på bærekraft, mens det

aller meste av ansvar og oppgaver ligger i de miljøene der de naturlig hører hjemme. Vi mener det er den beste måten å sikre bærekraft i alt vi gjør.

Mesta vil omfattes av kravet om å rapportere i henhold til EUs nye bærekraftdirektiv (CSRD), inkludert EUs taksonomi, fra regnskapsåret 2025. Dette vil medføre betydelige endringer i både innhold og struktur av års- og bærekraftrapporten og forberedelsene er godt i gang. Årets rapport er en videreføring av tidligere års rapporter.

Mesta er i gang med en fullstendig gjennomgang av egne aktiviteter opp mot taksonomien. Det er per i dag ikke tallfestet hvor stor andel av Mestas omsetning, driftskostnader eller investeringer som er omfattet av taksonomien eller om de oppfyller de tekniske kriteriene. Denne rapporteringen er under utvikling og vil være klar til rapporteringen for regnskapsåret 2025, når den blir en del av CSRD-rapporteringen.

Mesta rapporterer på aktivitets- og redegjørelsesplikten og i henhold til åpenhetsloven. Rapportene finnes i sin helhet på våre nettsider. Der finnes også rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer, retningslinjer om lederlønn og klima-regnskapet for 2024.

SAMARBEID OG PARTNERSKAP FOR BÆREKRAFT

Samfunnet står i en enorm omstilling. Mesta ønsker å bidra med kunnskap, ideer og anbefalinger til å finne nye løsninger. Det gjøres blant annet ved å delta i nettverk og organisasjoner med mål om å øke

bærekraften både i bransjen og i samfunnet som helhet. Mesta er med i følgende nettverk:

- **Skift – Næringslivets klimaledere**
- **Grønt landtransportprogram**
- **Grønn anleggssektor**
- Bærekraftsspørsmål løftes også gjennom medlemskap i **Entreprenørforeningen Bygg og Anlegg (EBA)** og **Maskinentreprenørenes forbund (MEF)**



Klima og miljø

KLIMASTRATEGI

Mesta ferdigstilte klimastrategien i 2023. Her ble det gjennomført en systematisk interessentdialog for å oppdatere kunnskapen om interessentenes forventninger til selskapet. Dette ble kombinert med vår egen forståelse av Mestas påvirkning på klima og natur, samt risikoer som kan påvirke Mesta fremover. På bakgrunn av analysen ble det utformet ambisjoner, mål og tiltak på de mest vesentlige områdene. Med dette som utgangspunkt er det utarbeidet følgende ambisjoner på klima og miljø:

→ Vi viser vei mot netto null

Mesta skal være ambisiøs i klimaarbeidet gjennom å redusere klimagassutslipp i tråd med Parisavtalen og bli klimanøytrale innen 2045.

→ Vi tar vare på naturen

Mesta skal ta vare på naturen og økosystemet i de omgivelser vi opererer i og være en pådriver i bransjen.

→ Vi brøyter fram sirkulære løsninger

Mesta skal utforske og ta i bruk sirkulære løsninger som bidrar til å redusere forbruk og minimere avfallsmengder.

I arbeidet med klimastrategien ble det identifisert sju fokusområder med forslag til nødvendige initiativer og tiltak for å nå våre ambisjoner. Hvert av områdene ble vurdert ut fra hvilken påvirkning hvert av tiltakene vil ha på klima og miljø, samt den kommersielle verdien.

- Innkjøp
- Kontrakter og rammevilkår
- Kommersielle muligheter
- Maskinparken
- Bruk av ressurser
- Måling og digitalisering
- Kultur og kompetanse



VITENSKAPSBASERTE UTSLIPPSMÅL

I Eierskapsmeldingen fra Staten (2022) er det en klar forventning om at statseide selskaper «setter mål og iverksetter tiltak for reduksjon i klimagassutslipp på kort og lang sikt i tråd med Parisavtalen, og rapporterer om måloppnåelse. Målene er vitenskapsbaserte der dette er tilgjengelig.

Mesta er i en søknadsprosess med Science Based Targets initiative (SBTi) og forventer å få validert følgende vitenskapsbaserte mål i løpet av 2025 (alle målene bruker utslipp fra 2022 som utgangspunkt):

Kortsiktige mål som skal oppnås innen 2030:

- Redusere direkte utslipp fra eget forbruk av energi (fossilt drivstoff og elektrisitet) med 42 prosent
- Redusere indirekte utslipp fra alle innkjøpte varer og tjenester med 25 prosent

Langsiktig mål som skal oppnås innen 2045:

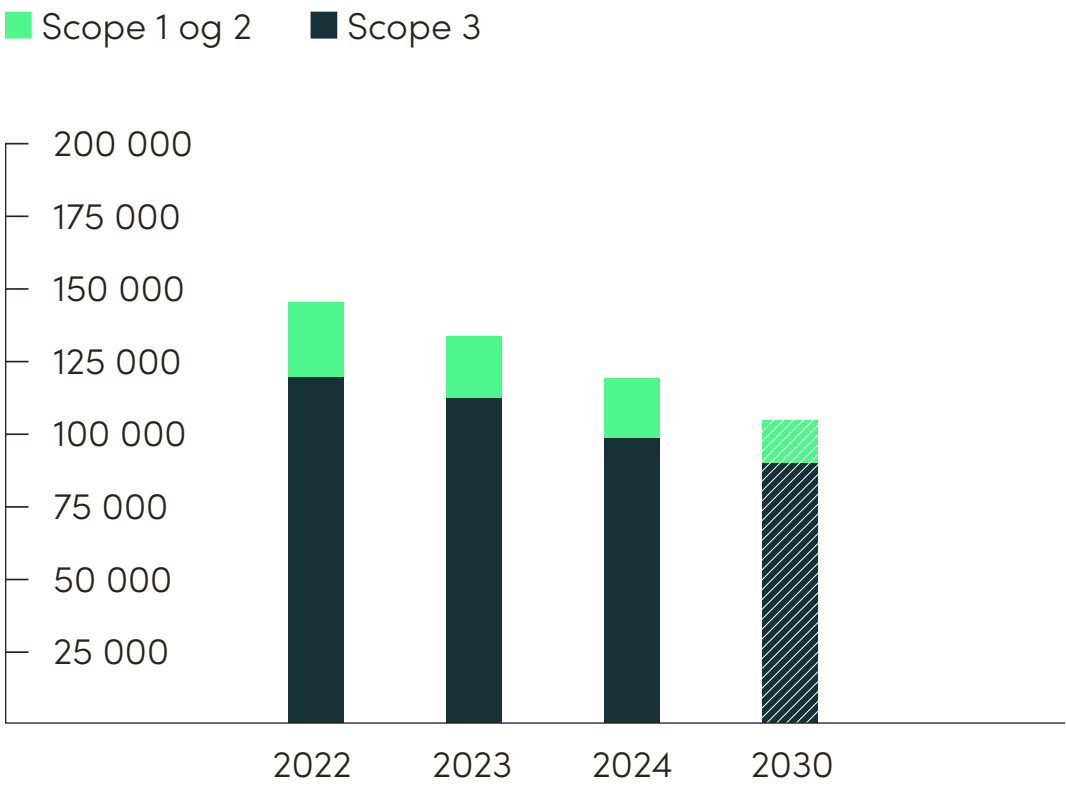
- Netto nullutslipp

Det kjøpes inn elektriske varebiler i størst mulig grad. 57 prosent av alle varebiler bestilt i 2024 var elektriske.

Mesta opererer i en bransje som står for store klima- gassutslipp knyttet til forbrenning av fossilt drivstoff. Klima- og miljøstrategien inkluderer mål og tiltak på kort og lang sikt. Mange av tiltakene er påbegynt og disse inkluderer:

- **Omstilling av maskinparken.** Det kjøpes inn elektriske varebiler i størst mulig grad. 57 prosent av alle varebiler bestilt i 2024 var elektriske. Dette er en nedgang fra 75 prosent i 2023. Årsaken til økningen i andelen fossilbiler er at mange av bilene i 2024 var til kontrakter med behov for lang rekkevidde og med stort behov for bruk av henger. Noen av bilene har også påmontert kran. Per i dag er ikke tilbudet av elektriske biler som håndterer disse oppgavene godt nok. I løpet av 2024 er det også anskaffet et antall større kjøretøy som går på strøm eller biogass.
- **Innføring av digitale verktøy for effektiv kjøring og rettidige tiltak.** Et flåtestyringsverktøy brukes for å måle sjåførscore. Økt sjåførscore gir lavere diesel- forbruk og dermed også lavere klimagassutslipp. Digitale verktøy er tatt i bruk for å salte og strø mindre og mer presist.
- **Miljøvennlige innkjøp.** Klima og miljø er inkludert i stadig flere anskaffelser, det det også blir etterspurt utslippsinformasjon, inkludert miljødeklarasjoner.

Totale utslipp i tonn CO₂-ekvivalenter



- **Tettere samarbeid med kunder.** Mesta opererer i en bransje med lave marginer der anbud tradisjonelt har blitt avgjort kun på laveste pris. Selskapet er opptatt av å inkludere klima- og miljøkrav i kontraktene og har i høringer og i interessearbeidet kommet med konkrete forslag til hvordan klima- gassutslipp kan kuttes i veidriftskontraktene. Tiltak for å kutte klimagassutslipp ble utslagsgivende for å vinne en stor driftskontrakt mot slutten av 2024. Det betyr at innføringen av miljøvekting i kontraktene gir resultater for Mesta.

Totale utslipp relativt til årsverk og omsetning

Kategori	2022	2023	2024	% endring fra forrige år
Total tCO ₂ e (Scope1+2+3)/ årsverk	81,8	77,1	73,0	-5,3 %
Total tCO ₂ e (Scope1+2+3)/ MNOK omsetning	24,7	20,2	18,6	-8,2 %
Årsverk	1 776	1 730	1 633	-5,6 %
Omsetning (MNOK)	5 873	6 597	6 426	-2,6 %

Mestas klimagassutslipp blir beregnet med et verktøy som tar utgangspunkt i totale innkjøp av varer og tjenester. Det blir altså beregnet utslipp fra hver krone som blir brukt. For å få sammenlignbare utslippstall, er også utslippene fra tidligere år kalkulert med samme metode.

Klimaregnskapet følger GHG-protokollen og deler utslippene inn i direkte utslipp fra bruk av fossilt brensel (Scope 1), indirekte utslipp fra innkjøpt elektrisitet, fjernvarme/- kjøling (Scope 2) og indirekte utslipp fra alle innkjøpte varer og tjenester (Scope 3).

AVFALL OG SIRKULÆRE LØSNINGER

Bygg- og anleggsnæringen er en av bransjene som bruker mest førstegangsressurser, det vil si råvarer som ikke er gjenvunnet eller har innslag av resirkulerte materialer. Samtidig ligger også bransjen på topp når det gjelder å produsere avfall. Her er det et stort potensial for forbedringer og Mesta ønsker å brøye fram nye løsninger i bransjen.

I 2024 har vi hatt søkelys på gjenbruk av masser. Anleggsprosjekter og vårrengjøring av veiene som Mesta utfører, skaper store mengder masser som stort sett blir deponert som forurenset masse. Samtidig kjøpes det inn nye masser som brukes som fyllmasser og strømasser. Dette produseres i steinbrudd som sprenger ut stein fra naturen og ofte fraktes over

lange distanser. Selv om vi ikke har mulighet til å måle graden av gjenbrukte masser internt på hver enkelt kontrakt, så ser vi at Mesta i 2024 i større grad har benyttet mottak som gjenvinner masser. Likevel tror vi det ligger et større potensial i gjenbruk av masser og vi oppfordrer våre prosjektledere til å benytte digitale verktøy som øker gjenbruk av masser på tvers av prosjekter og aktører. Dette gjelder også andre typer masser som betong og oppfrest asfalt.

Mesta har strenge krav til sortering av avfall og leverer inn en rekke utsorterte fraksjoner som går til resirkulering, som stål og kabler. Andre varer, som trevirke, går til forbrenning som produserer fjernvarme. Noen typer produkter gjenbrukes i egen drift, som skilt og brøytetikker.

NATUR OG BIOLOGISK MANGFOLD

Mesta har kontrakter som innebærer forvaltning av store arealer langs veiene vi drifter. I tillegg har vi anleggsprosjekter i direkte berøring med natur. Det er stort spenn i påvirkningen som aktivitetene har på nærliggende natur og hvilke tiltak som kan gjøres for å redusere negativ effekt.

Mesta har gjort en klima- og naturrisikokartlegging som konkluderte med at salting av veier, kantklipp og spredning av forurenset vann representerer de største risikoaspektene knyttet til natur. Dette vil igjen vurderes

i sammenheng med forberedelsene til rapportering på EUs bærekraftdirektiv.

Mesta pålegges å salte veier på vinterstid for å opprettholde trafiksikkerhet og framkommelighet. Veidriftskontraktene våre legger årlig ut omtrent 120 000 tonn salt (avhengig av værforhold). De siste årene er det jobbet systematisk med testing av et digitalt verktøy, RSI. Ved hjelp av sensorer, store mengder data, maskinlæring og regelbaserte algoritmer utvikles detaljerte prognoser. Målet er at prognosene skal omsettes til dynamiske roder i drifts-systemet og sendes ut til bilene, enten med avansert førerstøtte eller med direkte styring av saltsprederen. Dette vil bidra til å redusere både saltforbruk og kjørelengder. Mesta kjøpte i 2023 ti prosent eierandel i det svenske selskapet Klimator AB, selskapet som utvikler RSI.

Mesta utfører også kantslått langs veiene vi drifter for å skape god sikt og trafiksikkerhet. I veikanten lever det både rødlistede arter som skal vernes og uønskede arter som skal fjernes. Mesta innførte i 2023 et nytt driftssystem (MDS), der både vernede og uønskede arter er markert. Sjåførene som gjør kantklippen, får disse områdene opp på skjermen i bilen og får advarsler som gjør dem oppmerksomme på artene som krever særskilt behandling.

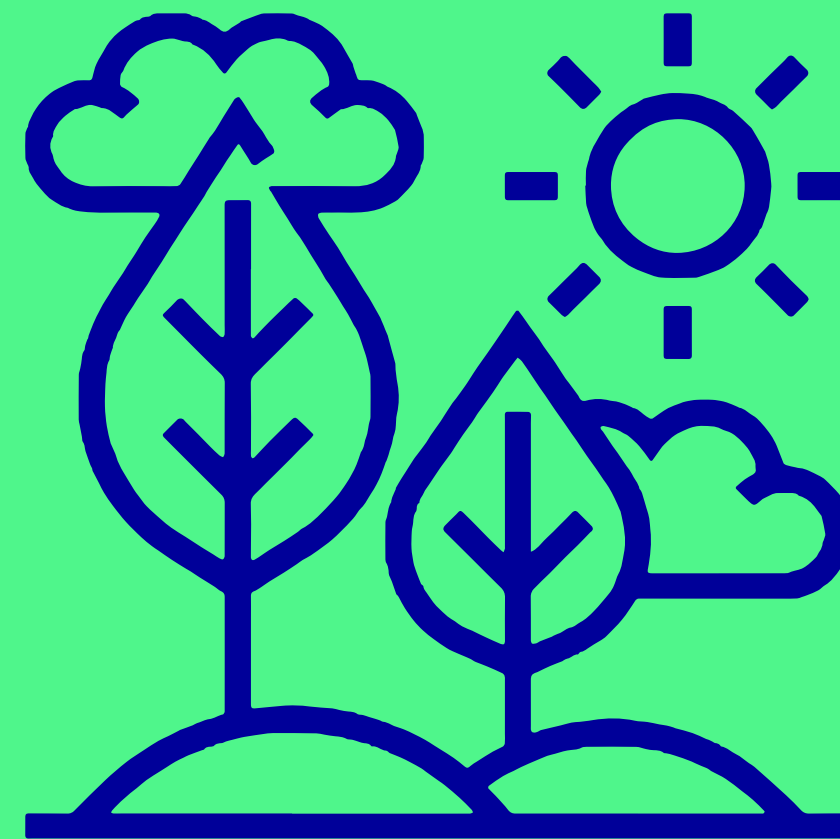


Mesta har kontrakter som innebærer forvaltning av store arealer langs veiene vi drifter. I tillegg har vi anleggsprosjekter i direkte berøring med natur.



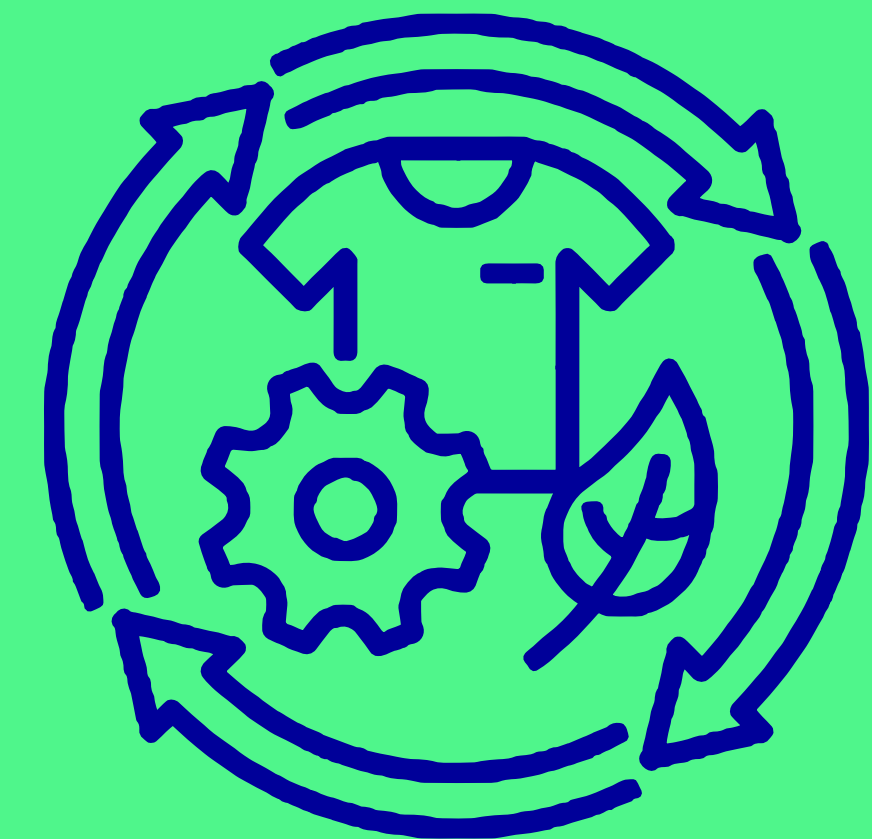
Vi viser vei mot netto null

Mesta skal være ambisiøse i klimaarbeidet gjennom å redusere klimagassutslipp i tråd med Parisavtalen og bli klimanøytrale innen 2045



Vi tar vare på naturen

Mesta skal ta vare på naturen og økosystemet i de omgivelser vi opererer i og være en pådriver i bransjen



Vi brøyter fram sirkulære løsninger

Mesta skal utforske og ta i bruk sirkulære løsninger som bidrar til å redusere forbruk og minimere avfallsmengder

Innkjøp og ansvarlig leverandørkjede

Mesta har søkelys på bærekraft i alle våre anskaffelser og i Mestas policy for innkjøp er det understreket at Mesta skal oppmuntre til bærekraftige innkjøpsbeslutninger. Dette innebærer å vurdere miljøpåvirkningen av varer og tjenester, favorisere produkter med lavere miljøbelastning der det er mulig, og fremme resirkulering og avfallshåndtering. Videre skal alle våre leverandører følge våre etiske retningslinjer som er publisert på Mestas nettsider, mesta.no.

Mesta har et eget kategoriteam på innkjøp, som skal jobbe strategisk med alle Mestas innkjøpskategorier. Et viktig aspekt i dette arbeidet er ivaretagelse av bærekraftkrav, og et tettere samarbeid med våre leverandører der vi kan drive utviklingsarbeid innenfor blant annet miljø- og bærekraft. Vi har definerte innkjøpsprosesser i vårt styringssystem, og har i 2024 utviklet mer opplæringsmateriell slik at driften skal etterleve disse.

Som et steg i å digitalisere innkjøpsprosessen, samt

sikre sporbarhet og etterlevelse av dokumentasjonsplikt, har Mesta i 2024:

- 1. Implementert et nytt tilbuds- og kontraktarkiverings-system
- 2. Valgt bestillingssystem og startet integrasjonsarbeid. Systemet utrulles i første og andre kvartal 2025
- 3. Benyttet MoreScope-plattformen som støtte i aktsomhetsvurderinger som en del av innfrielse av åpenhetsloven

For å sikre mangfold og ansvar i leverandørkjeden, har innkjøp, HR, bærekraft, kommunikasjon og HMS gjennomført workshops og hatt jevnlige internmøter gjennom året. I tillegg er det gjennomført møter med eksterne leverandører for å dele beste praksis rundt oppfølging av seriositet i leverandørkjeden.

MESTAS INNKJØPSVOLUM

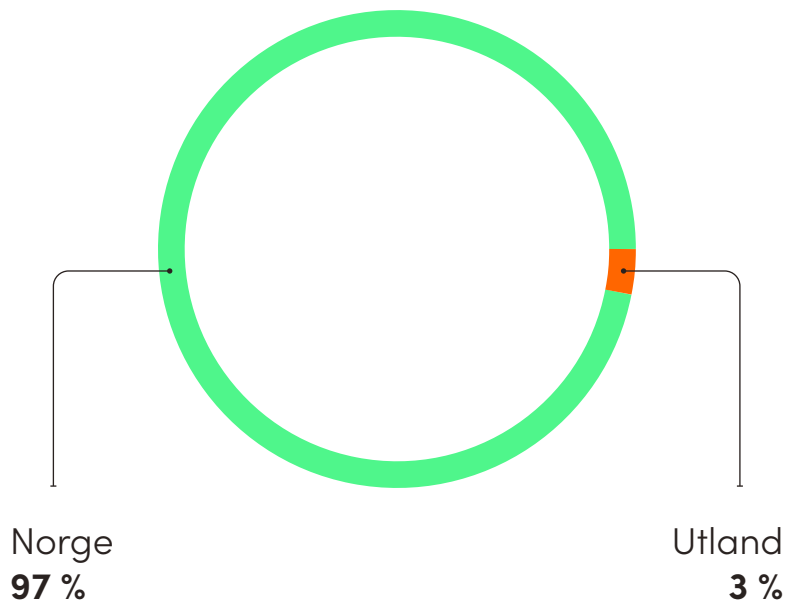
97 prosent av Mestas innkjøp kommer fra norske leverandører. Om lag 45 prosent av dette innkjøpet er underentrepriser. De største innkjøpskategoriene innen

utenlandskjøp sees i figuren på neste side. Aktsomhetsvurderinger har gjort at det i 2023 ble satt søkelys på risikominimerende tiltak innen kategoriene asfalt, skogdrift, sand, sten og pukk, renovasjon og avfall og transport.

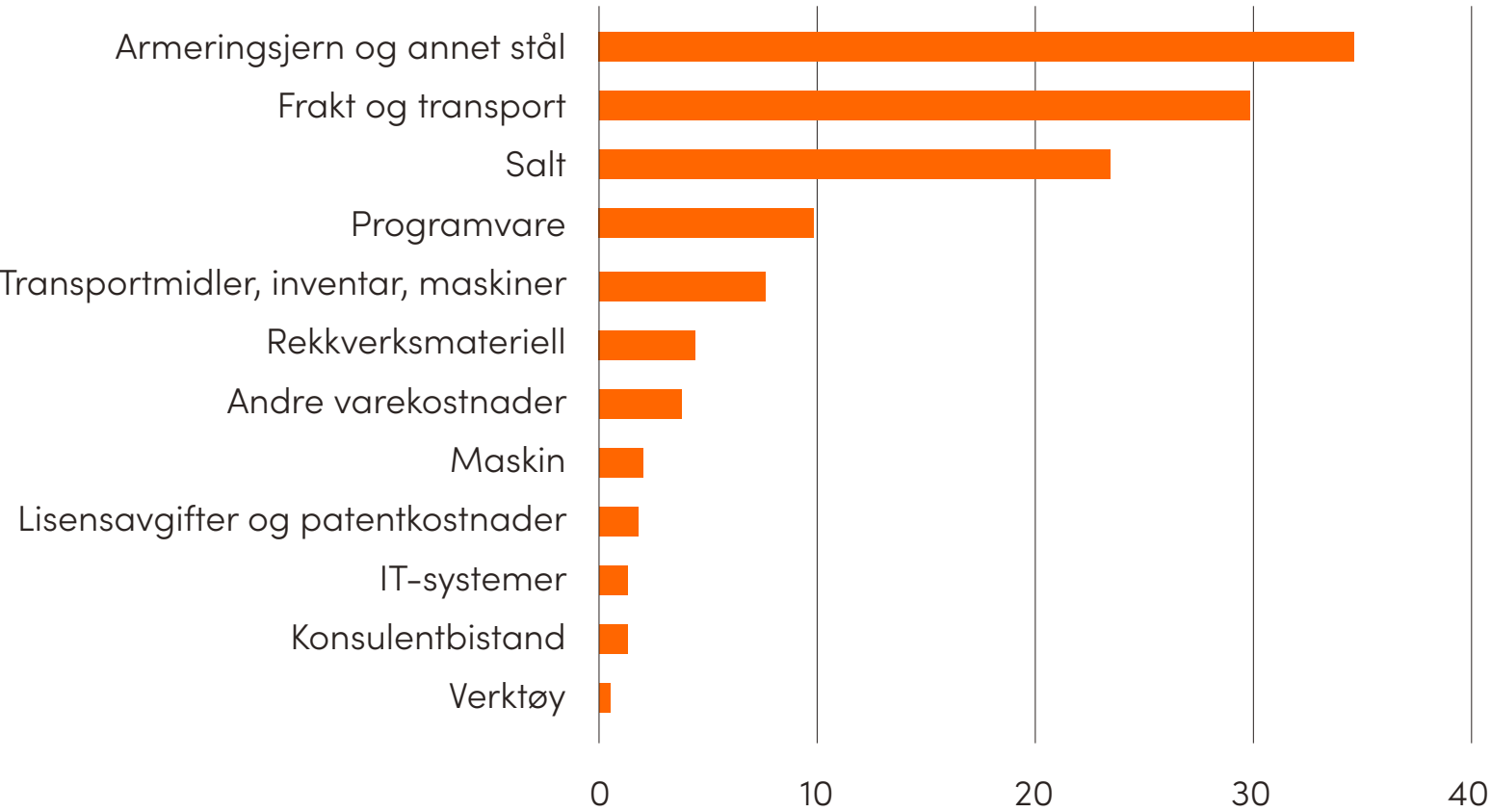
AKTSOMHETSVURDERINGER ETTER ÅPENHETSLOVEN

Første juli 2022 trådte «Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold» (åpenhetsloven) i kraft. Systemstøtte er på plass for å sikre en objektiv evaluering av vår leverandørkjede. Mesta har etablert en prosedyre og arbeidsmetodikk for å sikre tverrfaglig ivaretagelse av åpenhetsloven. Mesta stiller sine leverandører ansvarlig for oppfølging av åpenhetsloven mot sin leverandørportefølje gjennom sjekklister i forkant av avtaleinngåelse, standardvilkår knyttet til avtale der både åpenhetsloven, etiske prinsipper, miljøklausuler, samt mulighet for revisjoner inngår. Videre har man etiske retningslinjer som leverandørene opplyses om og jevnlig evalueringsmøter der

Fordeling innkjøp Norge og utland



Utenlandskjøp i MNOK

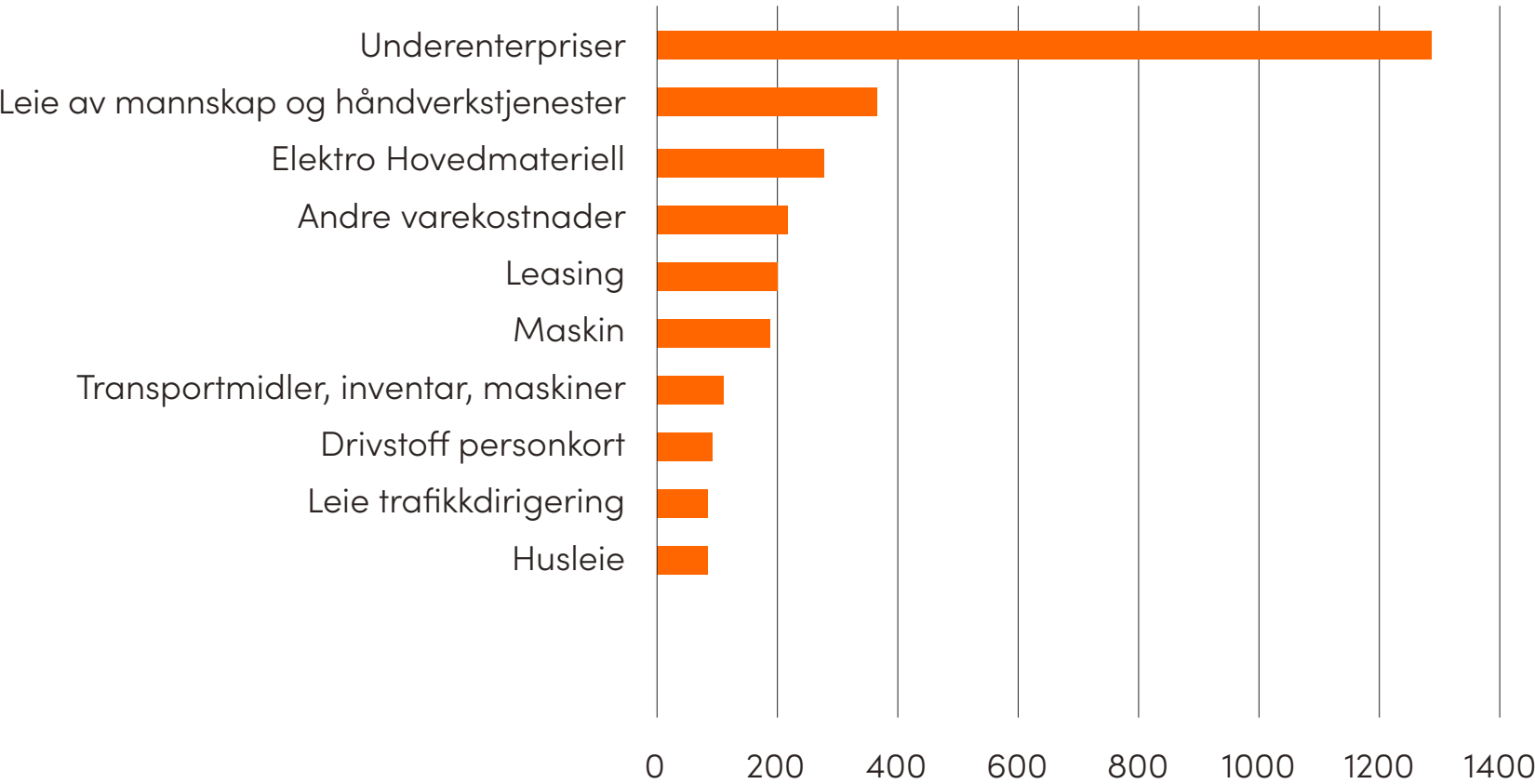


åpenhetslovsoppfølging knyttet til leverandør-oppfølging inngår.

Aktsomhetsvurderinger av Mestas innkjøpskategorier og leverandører gjennomføres med en risikobasert tilnærming. Aktsomhetsvurderingene utføres løpende gjennom året i månedlige statusmøter og egen-skrevede makrorapporter.

Henvendelser til Mesta angående informasjonsplikt og åpenhetsloven sendes via e-post til: **apenhetsloven@mesta.no**.

Innkjøp fordelt på kontoplan (MNOK)



Redegjørelse om åpenhetsloven er vedlegg E til denne års- og bærekraftrapporten, og er publisert på våre nettsider.

I egen virksomhet har Mesta avdekket mindre avvik på arbeidstidsbestemmelser og noen ufullstendige risikovurderinger knyttet til det ytre miljø. Tiltak, som beskrevet i vedlegg E, er iverksatt. I leverandørleddet er det avdekket mindre avvik i arbeidstid og lønns-forhold gjennom revisjoner. Tiltak i regi av prosjekt-ledelsen er iverksatt. For å redusere risiko for avvik fremover, fortsetter vi arbeidet der innkjøp i størst

mulig grad blir foretatt gjennom rammeavtaler, ved å stadig øke volum dekket av avtaler, samt innføre bestillingssystem for å i økt grad kunne styre og kontrollere bestilleradferd mot prekvalifiserte leverandører.

Aktsomhetsvurderinger av Mestas innkjøpskategorier og leverandører gjennomføres med en risikobasert tilnærming.



Helse, arbeidsmiljø og sikkerhet

FOLKA FØRST

Mesta arbeider systematisk med å ivareta sikkerhet og arbeidsmiljø for våre medarbeidere, under-entreprenører og innleide. Mange av våre arbeidsoppgaver og prosjekter foregår under krevende forhold med økt risiko for ulykker og andre uønskede hendelser. Disse jobbene og prosjektene krever stor oppmerksomhet på å redusere risiko og sette inn de rette tiltakene og gode barrierer. Vi jobber kontinuerlig med å dele erfaringer og evaluere våre prosesser. Ved større alvorlige hendelser blir granskninger gjennomført og det blir utarbeidet læringsark som vi deler med alle ansatte, kunder, og bransjen. Mesta er sertifisert etter ISO 9001 (kvalitet), ISO 14001 (ytre miljø) og ISO 45001 (arbeidsmiljø).

RAPPORTERING OG SKADER

Mesta følger bransjeveilederen til Entreprenørforeningen Bygg og Anlegg (EBA) når det gjelder rapporteringer og definisjoner av personskader. Det har vært en reell reduksjon i ulykker for rapporterings-

året 2024. H1-frekvensen (personskader med fravær per million arbeidede timer) gikk fra 5,8 i 2023 til 2,4 i 2024 og H2-frekvensen (personskader med og uten fravær per million arbeidede timer) gikk fra 10,1 i 2023 til 5,8 i 2024. Mesta har en KPI som tilsier at vi skal redusere personskader med 4 % per år (H1+H2). KPI-en ble oppnådd ved at reduksjonen var på 41 % og 57 % for hhv. H1- og H2-frekvens.

I 2023 hadde vi 36 personskader totalt på egne ansatte og underentreprenører, mens vi for rapporteringsåret 2024 hadde 18 personskader hvorav 8 fraværsskader (H1) og 10 medisinsk behandling/alternativt arbeid (H2). Mesta rapporterer alle personskader i sine H1- og H2-frekvenser, uavhengig om dette skjer med egne ansatte, underleverandører eller innleide arbeidstakere.

Av de 18 personskadene i 2024 var én så alvorlig at det kunne ha fått et dødelig utfall, mens ytterligere én ga lang tids sykefravær. Skadene var knyttet opp mot





fallende last og fall fra høyde (1,5 meter). Resterende fraværsskader medførte relativt sett kort tids fravær.

Fokuset på rapportering av farlige forhold og uønskede hendelser (RUH) de siste årene har gitt økt rapportering på dette området. Farlige forhold, nestenulykker, ulykker, forbedringsforslag og kvalitetsavvik rapporteres og håndteres i felles database for vurdering av årsaker og mulige nye barrierer. I 2024 kom det inn ca. 8 600 registreringer av uønskede hendelser innen sikkerhet, helse, ytre miljø og arbeidsmiljø, i tillegg til 12 700 kvalitetsavvik. Mesta arbeider for en nullvisjon med hensyn til fraværsskader, det betyr i praksis at vi må arbeide forebyggende ved å kontinuerlig vurdere og forbedre barrierene våre mot ulykker.

- Våre forebyggende (ledende) indikatorer er:
- Minst 12 rapporterte nestenulykker og uønskede forhold per ansatt årlig
 - Minst 4 rapporterte før-jobb risikovurderinger per ansatt månedlig
 - Minst ett lagsmøte og to vernerunder på hvert prosjekt hver måned

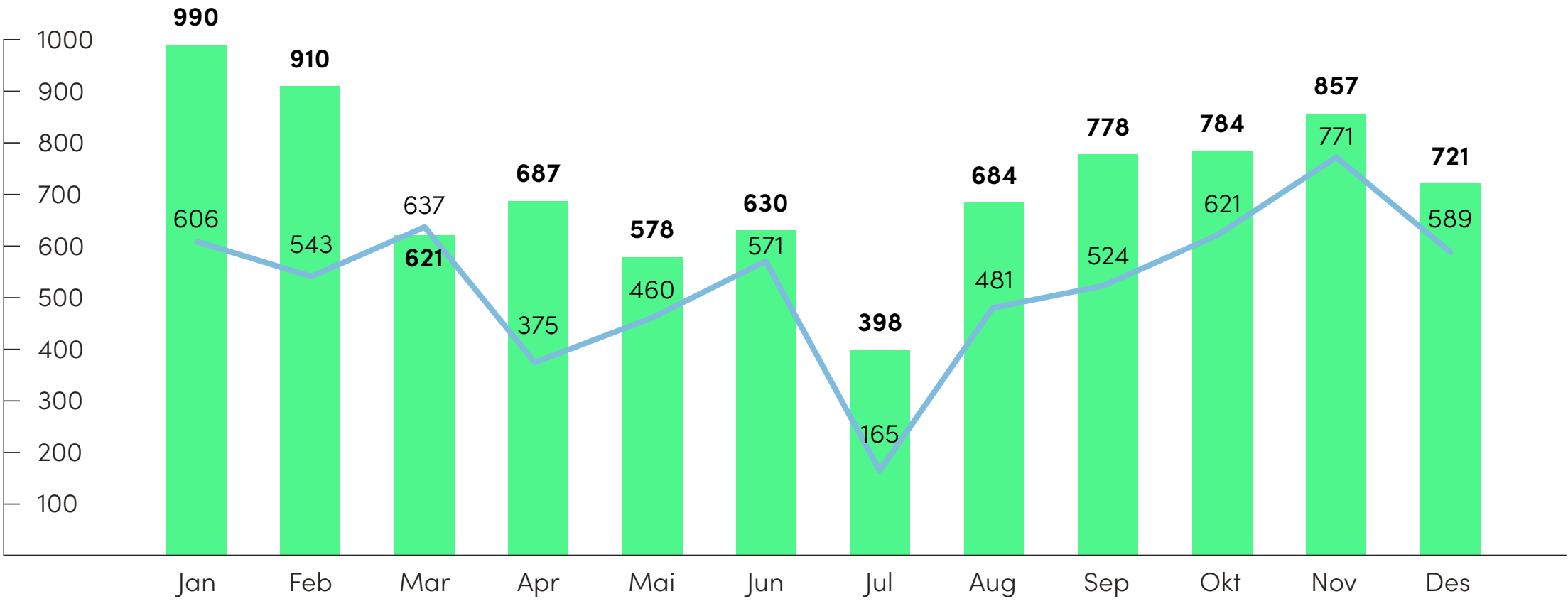
I 2024 ble det gjennomført i overkant av 1 700 vernerunder, noe som utgjør 85 % av målet på 2 000 vernerunder totalt for selskapet.

UNDERSØKELSER, LÆRING OG TRENDER

I 2024 gjennomførte vi granskninger og undersøkelser av uønskede hendelser (ulykker, farlige forhold og nestenulykker) som førte til utarbeidelse av 24

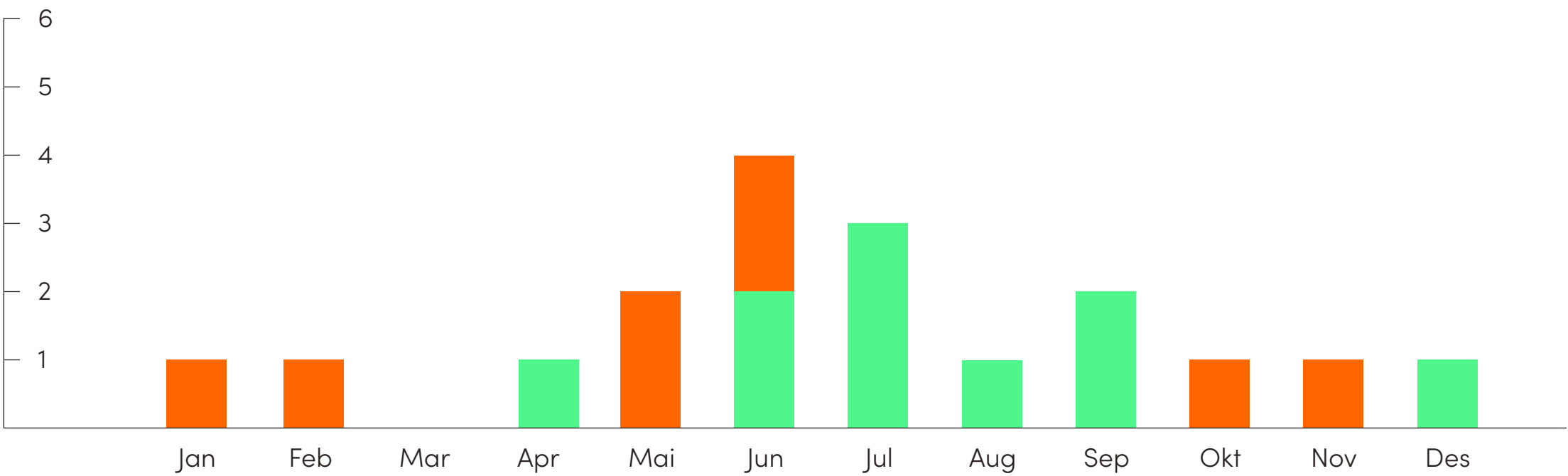
Antall uønskede hendelser (RUH)

Status: ■ RUH 2024 — RUH 2023

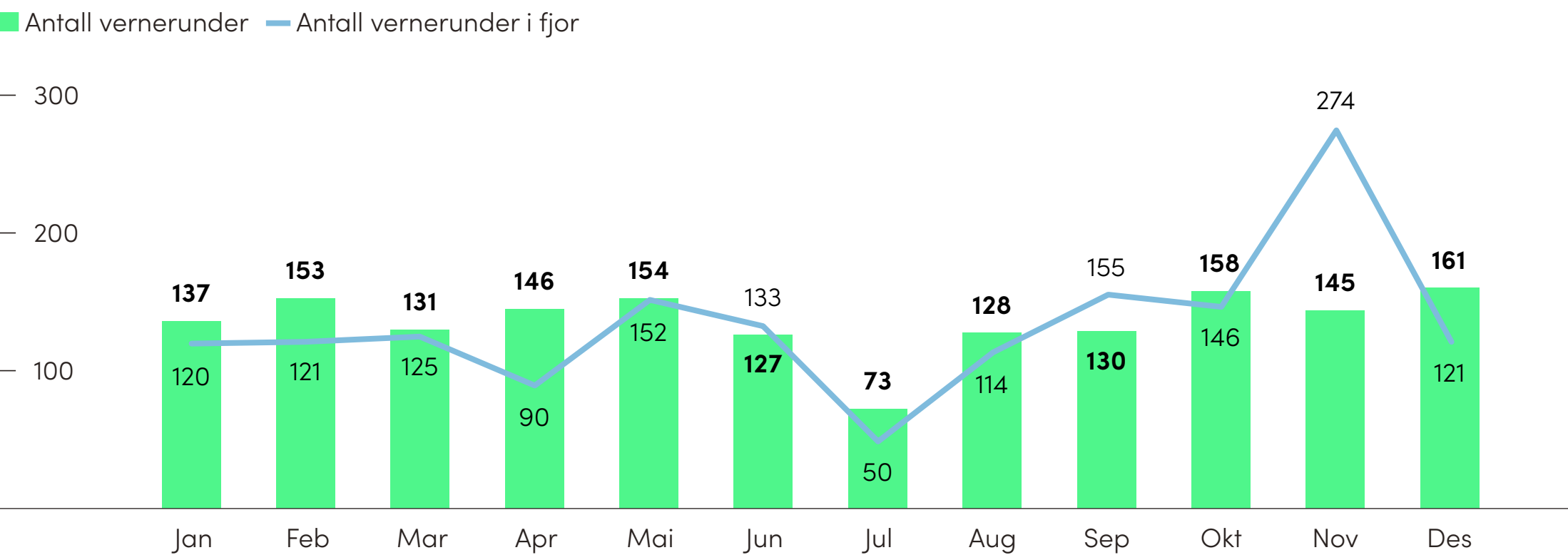


Antall hendelser med skade pr. type

Type: ■ Personskade m/fravær ■ Personskade u/fravær



Antall vernerunder



læringsark som vi har publisert og delt. Ved gjennomgang av personskader ser vi at trender og skadetyper på fall og skli ligger høyt i tillegg til klem og slag fra verktøy. I tillegg til egne revisjoner og tilsyn, har vi hatt tilsyn fra Arbeidstilsynet. Disse tilsynene fra Arbeidstilsynet har ført til enkelte pålegg og krav om opplysninger som har blitt håndtert og lukket fortløpende.

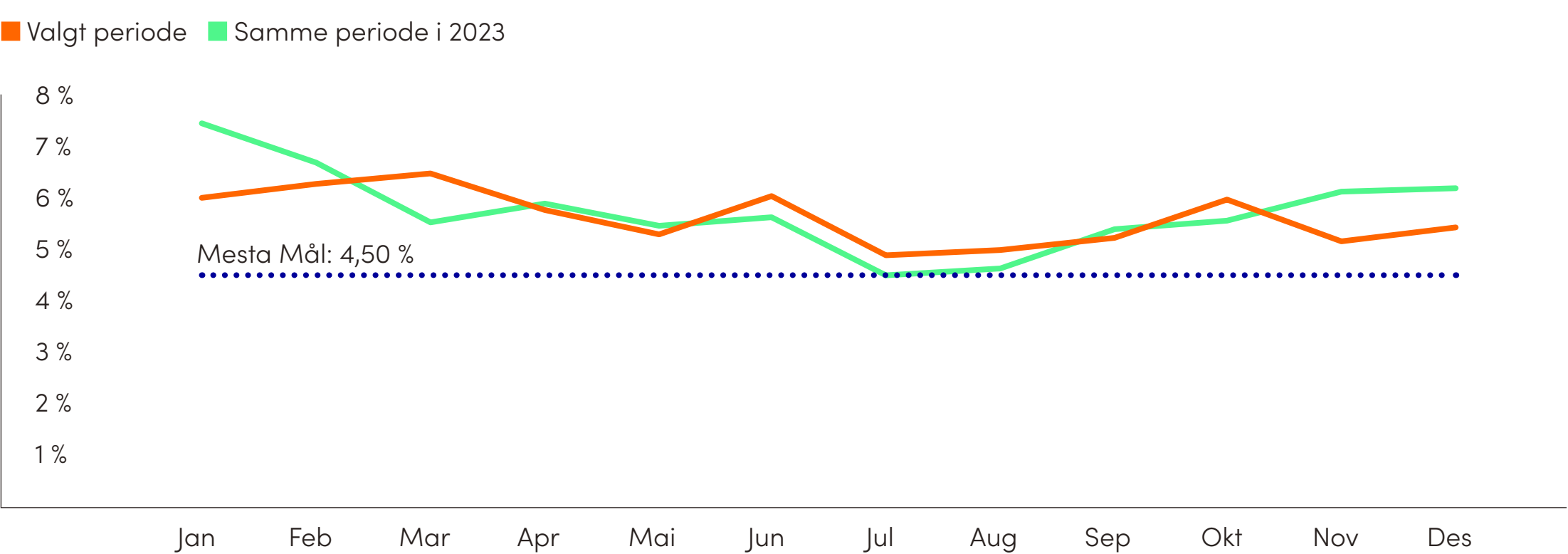
SYKEFRAVÆR 2024

Mesta har valgt å rapportere sykefravær ut fra antallet dager tilgjengelig for arbeidstakere, uavhengig om det jobbes eller tas ut ferie. Dette for å ikke få unormale

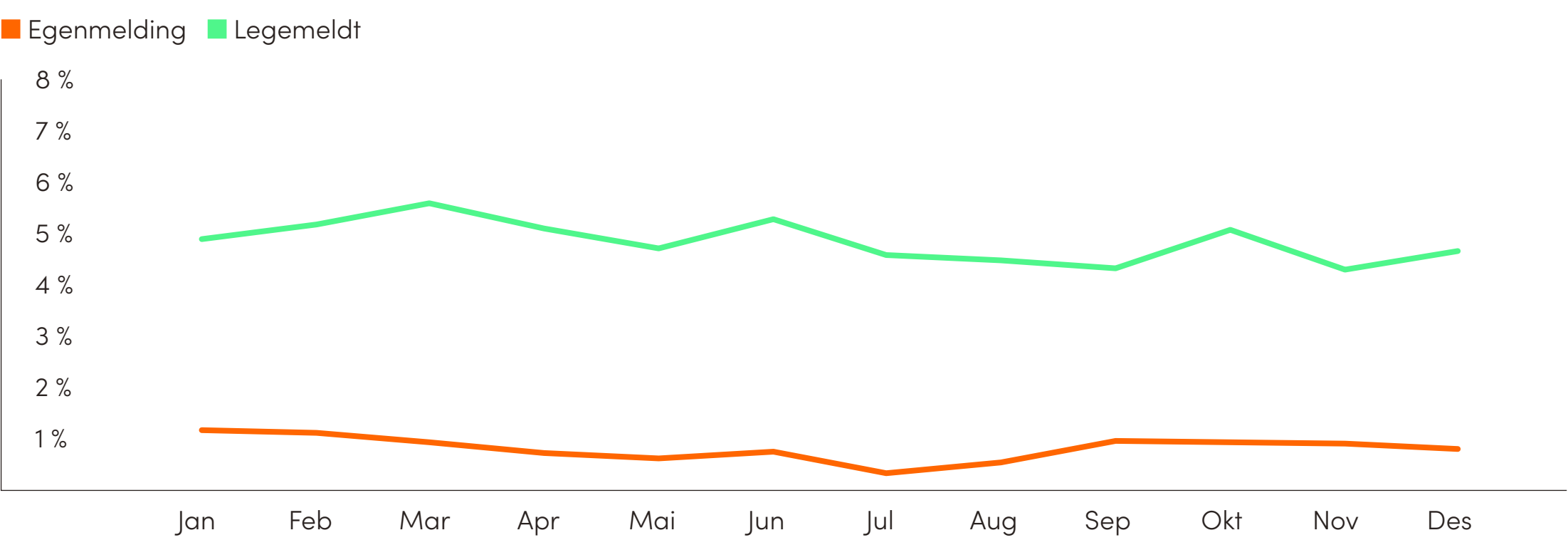
topper i ferieperiodene vinterferie, påske og sommerferie. I 2023 ble sykefraværet rapportert ut fra at tilgjengelige timer under ferieperioden ble ekskludert. Ved å justere 2023-tallene får vi 5,8 % sykefravær for 2023 og 5,6 % for 2024. Av det totale sykefraværet for 2024 utgjorde egenmeldt fravær 0,9 %, med et gjennomsnittsfravær på 1,9 dag per tilfelle.

Mesta har som ambisjon å redusere totalt sykefravær til under 4,5 % og vil i 2024 styrke satsningen på opplæring både til ansatte og ledere for å øke alles bevissthet til rettigheter og plikter i forbindelse med sykefravær.

Sykefravær



Sykemeldinger



Sosiale forhold

ARBEIDSFORHOLD

Mesta har tariffavtaler som omfatter alle grupper ansatte og har inngått samarbeidsavtale med de tillitsvalgte. Det er en frikjøpt stilling som hovedtillitsvalgt i selskapet, og en frikjøpt stilling som hovedverneombud. Det er etablert plattform for samarbeid gjennom struktur for jevnlig hovedavtalemøter på ulike nivå i selskapet.

ETISKE RETNINGSLINJER

Mesta har etiske retningslinjer som uttrykker selskapets holdninger i møte med kunder, leverandører, kollegaer og øvrige omgivelser. Brudd på de etiske retningslinjene i selskapet kan få konsekvenser for ansettelsesforholdet. Alle ansatte har varslingsplikt om kritikkverdige forhold og selskapet har rutiner for varsling om kritikkverdige forhold. I utgangspunktet skal det varsles internt, men det er også etablert en ekstern varslingsordning.

LEVERANDØRKJEDEN

Mesta tar et aktivt samfunnsansvar i hele leverandørkjeden ved at selskapet ved valg av leverandør vurderer

både sosiale og miljømessige standarder i tillegg til andre faktorer. Dette tydeliggjøres ytterligere gjennom at Mesta har innlemmet etiske retningslinjer for innkjøp i standardvilkårene for varekjøp. I innkjøpsavtaler for utenlandsk handel, er Mesta opptatt av etisk handel. Selskapet følger internasjonale lover, traktater og konvensjoner som omhandler sosialt ansvar. Herunder ILOs deklarasjon om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeid og FNs menneskerettighetskonvensjon.

VARSLINGSORDNING

I Mesta skal ansatte si ifra dersom de blir kjent med kritikkverdige forhold i virksomheten. Selskapet har en ekstern leverandør av varslingsordningen som er BDO AS. Varslingsrutinene gjelder for alle ansatte i Mesta, styremedlemmer og innleide.

Informasjon om varslingsrutiner finnes i selskapets Personal- og lederhåndbok. Varsling kan gå til nærmeste leder, leders leder, tillitsvalgte, verneombud, bedriftshelsetjenesten, HR – eller til ekstern partner.



Arbeidsforhold, mangfold og likestilling

FÅR FOLK FRAM – OG SETTER FOLKA FØRST

For at Mesta skal være en attraktiv arbeidsgiver må vi tiltrekke oss et mangfold av talenter og tilby et arbeidsmiljø som bidrar til trivsel og vekst. Vi skal være en arbeidsplass for alle, med en kultur preget av inkludering, respekt og samarbeid.

MANGFOLD OG INKLUDERING

Mangfold, inkludering og likestilling er viktig for Mesta. Likestilling mellom kjønn, som er nedfelt i FNs bærekraftsmål 5, er et fokusområde. For Mesta handler dette om å representere et moderne arbeidsliv, der alle har rett på like muligheter og at det ikke skal forekomme forskjellsbehandling eller diskriminering.

Mangfold for Mesta er summen av de synlige og usynlige forskjellene mellom våre medarbeidere, som kjønn, alder, geografisk tilhørighet, arbeidserfaring, funksjonsgrad, personlighet, livserfaring og kulturell bakgrunn. Ansatte i Mesta er mangfoldige, og det skal være en kultur og et arbeidsmiljø som henter ut potensialet i hver enkelt av våre ansatte.

Ved å skape et inkluderende arbeidsmiljø hvor alle føler seg verdsatt og inkludert kan vi utnytte potensialet som ligger i vårt mangfold. Ved å fremme mangfold og inkludering får vi flere perspektiver som vil bidra til styrket konkurransekraft og innovasjon. Vi har fortsatt arbeidet med fokus på mangfoldskompetanse ved kursing i mangfoldsledelse hos Seema AS, og at vi utvikler oss i tråd med norsk standard for mangfoldsledelse NS11201.



Siden 2023 har Mesta hatt en egen mangfoldsgruppe. Denne består av engasjerte folk fra hele organisasjonen, som jobber for at alle i Mesta skal få økt innsikt i og forståelse for hva mangfold er, og på hvilken måte vi kan

skape en arbeidsplass der alle blir forstått og tatt på alvor. Gruppa belyser ulike tematikk innenfor mangfold, og bidrar med å skape gode tiltak i organisasjonen. I 2024 har mangfoldsgruppa satt flere merkedager



i fokus og bidratt med markeringer av kvinnedagen, Pride og Verdensdagen for psykisk helse.

ØKT KVINNEANDEL

Mesta har jobbet systematisk med å øke kvinneandelen over flere år, og ser en positiv utvikling i de fleste stillingsgrupper over tid. Kvinneandelen i Mesta som helhet har økt til 13 % i 2024, mens andelen blant ledere og funksjonærer er 27,5 %. Dette er opp to prosentpoeng sammenlignet med 2023. Toppledergruppen i Mesta består av 62 prosent menn og 38 prosent kvinner.

For Mesta har det vært viktig å øke kvinneandel, både for å speile befolkningen og kundene våre, for å få nye perspektiver inn i utførelsen av arbeidsoppdrag, og for å være en attraktiv og konkurransedyktig arbeidsgiver.

Både Mesta og bransjen har en utfordring med kjønnsbalansen blant fagarbeidere. Dette ønsker Mesta å forbedre. Derfor har vi i 2024 fulgt kvinneandelen blant nyansatte fagarbeidere som en KPI, med en målsetning om 12 %. Denne målsetningen

Kvinneandel nyansatte	2016	2020	2022	2023	2024
Fagarbeidere	2 %	3,5 %	6 %	10 %	9,6 %
Totalt i selskapet	10 %	11 %	12 %	13 %	13 %

har vi ikke lyktes i å realisere i 2024, og den endte på 9,6 prosent. Bransjegjennomsnittet er på 2 prosent kvinnelige fagarbeidere.

Det å øke kvinneandelen betyr at flere kvinner må ta yrkesfag. Mesta ønsker å formidle hvilke muligheter som finnes, og motivere unge kvinner til å velge bygg- og anleggsbransjen. I løpet av høst 2023 og vinter og vår 2024 gjennomførte Mesta TikTok-kampanjen «Mesta Impossible», der tre jenter i ungdomsskolealder konkurrerte i Mesta-oppgaver.

Mesta etablerte Mesta-stipendet på 50.000,- kroner som ble delt ut til en jente som søkte, kom inn og startet på en yrkesutdanning.

INKLUDERENDE LEDELSE OG GODE ROLLEMODELLER

Mesta arbeider kontinuerlig med å utvikle ledere som gjennom sitt lederskap legger til rette for et trygt og inkluderende arbeidsmiljø. Alle våre ansatte skal bli verdsatt og respektert for den de er. For å få til dette jobber vi aktivt med at ledere skal være tett på sine ansatte gjennom hele året. På den måten kan vi oppdage, verdsette og bruke mangfoldet. Det har i 2024 vært en tett oppfølging av lederne våre for å sikre gjennomføring av medarbeidersamtaler, ha fokus på tilbakemeldinger og god dialog mellom leder og medarbeider. Som ansatt i Mesta skal alle få de samme mulighetene for utvikling og alle skal bli tatt



I løpet av høst 2023 og vinter og vår 2024 gjennomførte Mesta TikTok-kampanjen «Mesta Impossible», der tre jenter i ungdomsskolealder konkurrerte i Mesta-oppgaver.



godt vare på. Alle skal få komme på jobb og være til stede på vår arbeidsplass med hele seg.

Et inkluderende arbeidsmiljø styrker Mesta som selskap og åpner opp for innovasjon og kreativitet. På bakgrunn av dette har Mesta utviklet et obligatorisk kurs i inkluderende rekruttering for alle ledere som skal rekruttere. Målet med kurset er å øke lederkompetansen innen mangfold og ubevisste holdninger.

REKRUTTERING OG MERKEVAREBYGGING

Mesta konkurrerer om den beste arbeidskraften og det legges til rette for en god kandidatopplevelse hvor det skal være enkelt og effektivt å søke på stillingsutlysningene. Søknadsbrevet er derfor fjernet i

Mesta etablerte Mesta-stipendet på 50.000,- kroner som ble delt ut til én jente som søkte, kom inn og startet på en yrkesutdanning.

rekrutteringsprosessene. Kandidater som søker jobb hos oss laster kun opp en CV og svarer på noen relevante spørsmål. I tillegg skal annonsene ha et inkluderende språk som inviterer inn et større mangfold av kandidater i søkermassen.

Mesta har et bredt behov for kompetanse, både med direkte kobling til forretningsområdene våre; drift- og vedlikehold, elektro, anlegg og jernbane, men også koblet til ledelse, og mer administrative fagområder som økonomi og IT.

Traineeprogrammet i Mesta gir nyutdannede mulighet til å hospitere innenfor tre ulike forretningsområder over en periode på 18 måneder. Det er et viktig virkemiddel for å utvikle selskapet videre. I 2024 er det ansatt fem traineer.

I 2024 ble det ansatt 156 nye medarbeidere, der 27 var nye lærlinger. I Mesta har vi lærlinger i elleve ulike fagområder. I 2024 fikk vi godkjent et nytt lærlingeløp i skogfaget rettet mot skogrydding ved jernbane, og ansatte to lærlinger som etter planen skal ta fagprøven våren 2026.

Ipsos-undersøkelsen fra 2024, viste at Mesta har styrket sitt omdømme knyttet til miljøbevissthet og bærekraft. I samme undersøkelse scorer Mesta også høyest i bransjen når det er spurt om synlighet og om samfunnsansvar og moral. Framgangen er målt mot tilsvarende undersøkelse i 2022. Undersøkelsen måler om lag 100 norske bedrifter og offentlige virksomheter.



KOMPETANSEUTVIKLING

Kompetanseutvikling er et viktig satsningsområde for Mesta. Målet er at alle ansatte skal oppleve en kontinuerlig utvikling og få brukt kompetansen og ferdighetene sine på best mulig måte. Opplæring skal være en tilgjengelig og integrert del av arbeids- hverdagen og alle ansatte skal få de samme mulighetene for utvikling. Utvikling er en av de store faste temaene i medarbeidersamtalen.

God ledelse er avgjørende for hvordan vi får med våre folk og hvordan vi utvikler dem i riktig retning slik at det skapes resultater. I 2024 har to kull med til sammen 38

ledere gjennomført lederutviklingsprogrammet «Meg som leder». Samtlige deltakere har meldt tilbake at de er blitt tryggere i lederrollen. Dette er ledere fra alle forretningsområdene i Mesta. Programmet gir lederne mulighet til å tilegne seg lederkompetanser og bli tryggere i lederrollen, samt knytte kontakter og etablere et nettverk med andre ledere på tvers i selskapet.

MEDARBEIDERUNDERSØKELSE – OPPFØLGING

Mesta gjennomfører årlig medarbeiderundersøkelse, og har siden 2021 benyttet samme modell og system for undersøkelsen. Den består av 36 spørsmål som støttes av ekstern benchmark, i tillegg 15 spørsmål som omhandler interne forhold i Mesta. Undersøkelsen måler arbeidsglede og de områdene som har betydning for arbeidsglede. Den gir oversikt over utviklingen over tid, og hvor passende tiltak bør iverksettes.

Undersøkelsen i 2024 fikk en rekordstor svarprosent på 88. Resultatet viste marginal nedgang på hovedfaktorene arbeidsglede og lojalitet, men resultatene er

De viktigste hovedfunnene i medarbeiderundersøkelsen er at Mesta scorer høyt på jobbinnhold og samarbeid. Vi får høy score på «nærmeste leder» og 46 avdelinger har hatt en positiv utvikling.

fortsatt på linje med bransjen og bedre enn nasjonalt snitt. De viktigste hovedfunnene er at Mesta scorer høyt på jobbinnhold og samarbeid. Vi får høy score på «nærmeste leder» og 46 avdelinger har hatt en positiv utvikling. Ledere som følger opp sine ansatte har de mest fornøyde ansatte og det er en spredning i hvorvidt ledere oppfattes å gi konstruktive tilbakemeldinger. Videre finner vi at lederne våre opplever arbeidsmengde som utfordrende, noe som igjen kan ha sammenheng med opplevelsen av ineffektive «prosesser og verktøy».

Kartleggingen av psykologisk trygghet og inkludering viser at andelen medarbeidere som har opplevd mobbing eller trakassering i løpet av de siste tolv månedene har blitt redusert med ett prosentpoeng (til 4 %) i 2024, samt at flere av de som har opplevd det snakker med noen om sine opplevelser. Mesta har nulltoleranse for slik atferd og har tydeliggjort forventet atferd med en utarbeidet mangfoldsplakat.

Etter medarbeiderundersøkelsen går alle enheter gjennom resultatene og utarbeider tiltak for arbeidsglede sammen med egne medarbeidere. Det har vært gjennomført ledertrening for at alle skal være forberedt til denne gjennomføringen. Det innebærer gode diskusjoner om hva som skal til for at vi beveger oss i riktig retning, positive bidrag til arbeidsmiljøet, egen trivsel og hva som vil styrke fellesskapet.

Hos oss i Mesta er alle like mye verdt

Uansett...

- hva du tror på
- hvem du er forelsket i
- hvilken bakgrunn, etnisitet eller hudfarge du har
- hvilket kjønn du er
- hvordan kroppen din er
- hvilke interesser du har

No matter...

- what you believe in
- who you're in love with
- what background, ethnicity or skin color you have
- what's your gender
- how your body is like
- what interests you have

I Mesta har vi **nulltoleranse** for mobbing, trakassering og upassende oppførsel.

Opplever du eller observerer du situasjoner som ikke er bra, si fra selv, eller meld fra til leder, verneombud, tillitsvalgt, bedriftshelsetjenesten, HMS eller Folk og utvikling.

Mer informasjon om varslingsrutiner finner du i personalhåndboken og ved å følge QR-koden.

Mangfoldsplakaten

31

Mangfold for Mesta er summen av de synlige og usynlige forskjellene mellom våre medarbeidere, som kjønn, alder, geografisk tilhørighet, arbeidserfaring, funksjonsgrad, personlighet, livserfaring og kulturell bakgrunn.

**Digitalisering er
et verktøy for
effektivisering,
og en driver for
smartere drift
og bedre
beslutninger**

Digital transformasjon

Gjennom 2024 har Mesta gjort store framskritt på veien til å bli bransjens digitale mester og dermed styrket posisjonen som Norges ledende entreprenør innen infrastruktur. Digitalisering er ikke bare et verktøy for effektivisering, men også en driver for smartere drift, bedre beslutninger og økt verdi for kunder og partnere.

STYRKET ORGANISASJON

For å sikre at investeringer gir ønsket effekt, er det etablert en helhetlig struktur for porteføljestyring. Standardisering av prosjektleveranser har hevet kvaliteten og effektiviteten i arbeidet. I arbeidet med å forbedre styringen av IT- og sikkerhetsområdene

Oppgraderingen til en skybasert løsning har ytterligere forbedret ytelsen, redusert teknisk gjeld og styrket integrasjonen med andre systemer.

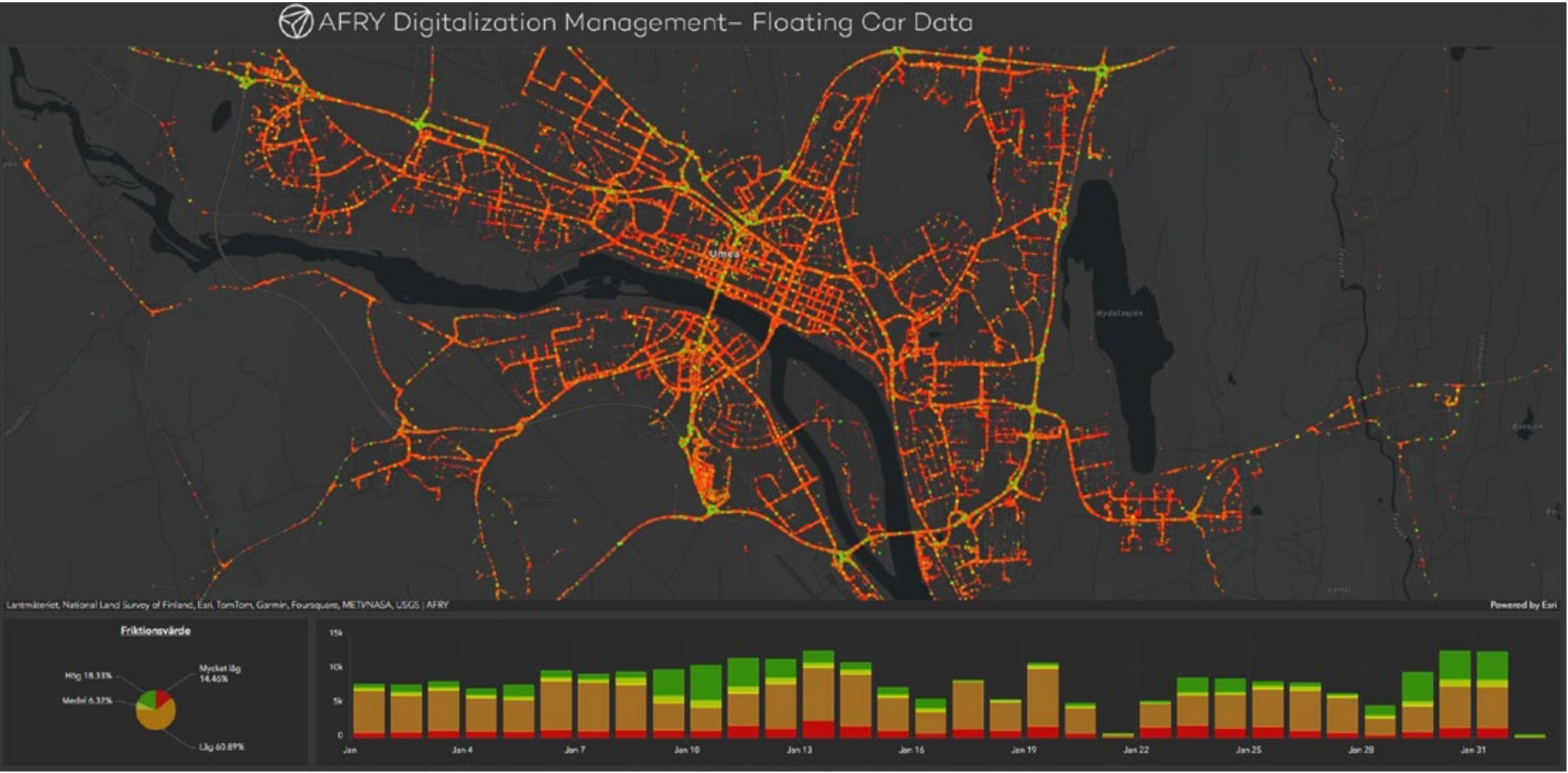
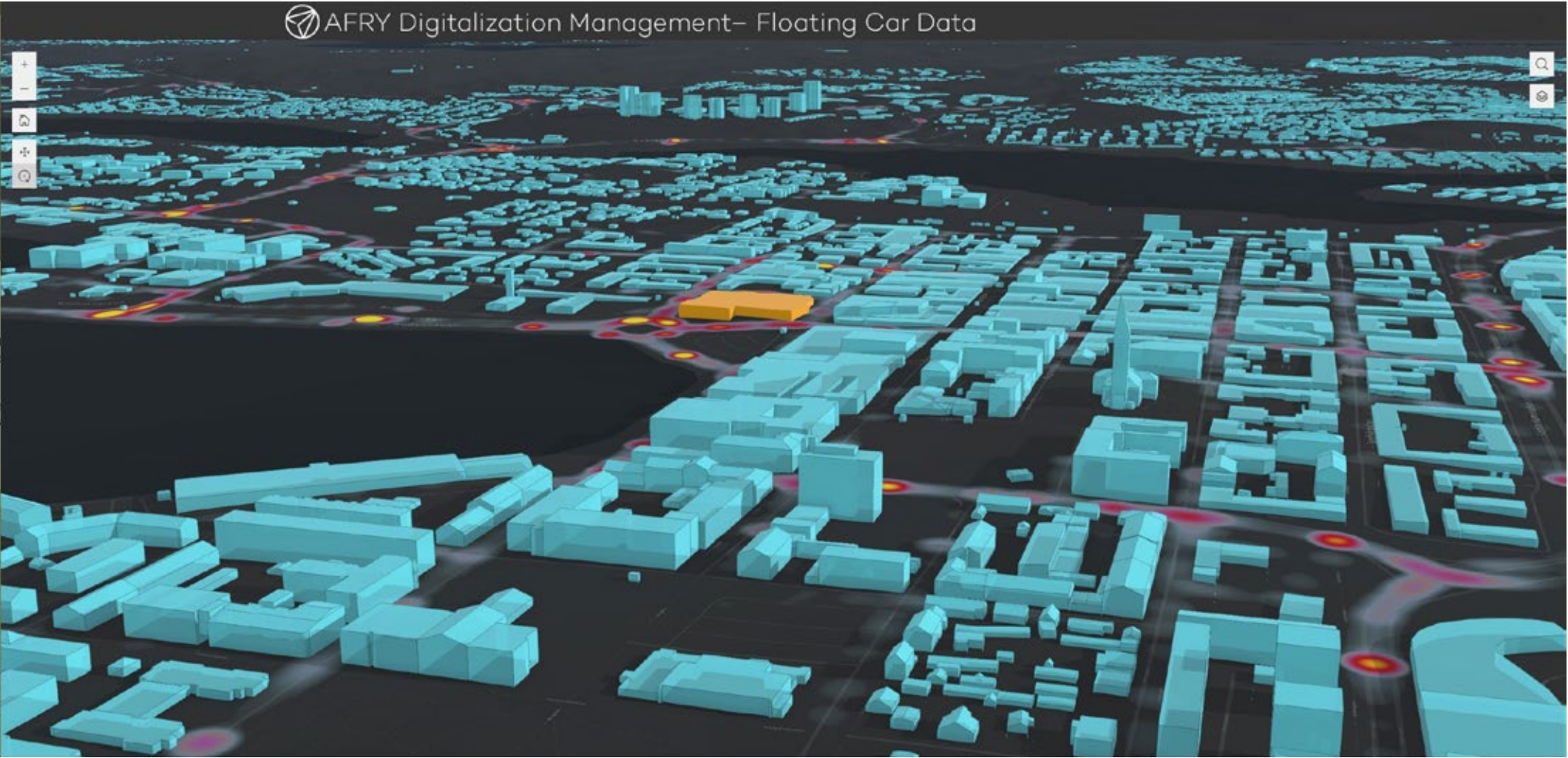
ble organisasjonen styrket med en IT-sjef og en Chief Information Security Officer (CISO). De teknologiske løsningene utarbeides ved å samarbeide med forretningsområdene for å identifisere behov, utfordringer og muligheter.

DIGITAL TRANSFORMASJON

Mesta har startet utviklingen av en ny tjenesteplattform som skal legge grunnlaget for bedre samhandling både på tvers av organisasjonen og med eksterne aktører. Tjenesteplattformen skal erstatte mange av dagens løsninger og er utformet for å støtte fremtidige innovative løsninger og effektivisere samhandlingen.

Oppgraderingen til en skybasert løsning har ytterligere forbedret ytelsen, redusert teknisk gjeld og styrket integrasjonen med andre systemer. Brukerne opplever enklere tilgang og bedret driftssikkerhet. Det er innført et nytt tilbuds- og bestillingssystem som gir bedre kontroll over innkjøpsprosesser. Dette gir både reduserte kostnader, og bedre sporbarhet i innkjøpsprosessene.





NY PLATTFORM OG LØFTE TIL SKYEN

Moderniseringen av økonomisystemet er påbegynt etter en omfattende analyse av løsning for å identifisere krav til funksjonalitet og sikre riktig plattform for fremtiden. Første fase av moderniseringen er også gjennomført, med søkelys på automatisering av periodeavslutning, forbedret prosjektinformasjon og mer presis rapportering. Selskapet Rail infrastructure AS (RIAS) ble kjøpt av Mesta i 2021, og er nå flyttet over på samme plattform som den øvrige virksomheten. Neste steg er å løfte løsningen til skyen og ytterligere forbedre funksjonalitet, brukervennlighet og integrasjoner.

Mesta har også gjennomført en omfattende analyse av anbuds-, kalkulasjons- og prosjektstyringsprosesser for å optimalisere disse fra start til slutt. Målet har vært å finne løsninger som forbedrer nøyaktighet og effektivitet i anbuds- og kalkulasjonsprosesser. Løsningene skal også skape gode overganger fra anbud til prosjektprosesser, støtte god prosjektgjennomføring med effektiv styring og sikre gode oppfølging og gjennomføring av prosjekter frem til avslutning.

IMPLEMENTERING AV SYSTEMER

Mesta Drift System (MDS) ble innført for alle veidrifts-prosjektene i 2023. En fullskala implementering av dette systemet har vært en av de mest sentrale

Mesta jobber kontinuerlig med kartlegging, forbedring og standardisering av prosesser i virksomheten.

prosjektene i 2024. Systemet har muliggjort automatisering av datafangst, forbedret oppdragsplanlegging og gjort det enklere for ansatte i felt å registrere og utføre oppgaver noe som har ført til bedre oppdragsplanlegging og mer presise leveranser. Integrasjon av friksjonsdata har redusert behovet for manuelle friksjonsmålinger og gjort det mulig å forbedre driften vesentlig.

Et eksempel er prosjektet «Vintervei AHEAD» som handler om KI-drevne algoritmer som kan justere saltspredningen autonomt basert på faktisk føre og værprognoser. Dette prosjektet viser at smart og koordinert bruk av digitale løsninger kan bidra til bedre ressursbruk og mer miljøvennlig drift.

INNOVASJON OG KUNSTIG INTELLIGENS

Mesta har i 2024 prioritert arbeidet med kunstig intelligens (KI) for å oppnå bedre kvalitet, effektivitet og datagjenbruk. Arbeidet med å klargjøre data og dokumentasjon for KI-løsninger har vært en sentral aktivitet, samtidig er det lagt vekt på etikk og sikkerhet.

Alle forretningsområdene har arbeidet for å identifisere utfordringer der generativ KI kan bidra til å effektivisere prosesser og gi gevinster for virksomheten. Gode ideer er analysert og de beste ble prioritert for videre arbeid for å identifisere gevinstpotensialet. Flere av initiativene ble tatt inn i produksjon og har gitt effekt for virksomheten. Et eksempel på et slikt initiativ var «Forventet kapasitet på prosess fra kalkyle», som gir de som jobber i prosjekter innsikt i kalkylen som ga grunnlag for kontraktene. Større bevissthet rundt angitt kapasitet i kalkyle muliggjør tettere produksjonsstyring i henhold til planlagt kapasitet. Det er estimert at bedre produksjonsstyring utgjør en betydelig del av total inntjening på kontrakt.

DIGITAL TVILLING OG STYRKET INNSIKT

Mesta har brukt mye ressurser på økt innsikt og detaljert kartlegging av organisasjonens IT-landskap. Dette arbeidet har gjort det mulig å optimalisere ressursbruken og forbedre styringen av selskapets digitale portefølje. Innsikt kombinert med gode verktøy, gjør det mulig med bedre arkitektur- og porteføljestyring, noe som legger grunnlaget for mer målrettede og effektive digitale initiativer.

SIKKERHET OG ROBUSTHET

Mesta jobber kontinuerlig med alle nivåer innenfor informasjonssikkerhet. Dette arbeidet har som mål å sikre egne data i tillegg til data fra ansatte, kunder og

leverandører. Dagens sikkerhetsnivå er analysert og alle applikasjoner er klassifisert. Beredskapsøvelser er gjennomført.

Arbeidet med informasjonssikkerhet har økt i både fokus og omfang i den senere tiden. Nyansettelser har bidratt til å styrke kapasiteten til å håndtere sikkerhetsutfordringer bedre. Selskapet har gjennomført omfattende sikkerhetsanalyser, klassifisert applikasjoner og utført beredskapsøvelser for å sikre at både data og systemer er godt beskyttet. Dette arbeidet gir økt trygghet for ansatte, kunder og samarbeidspartnere.

Det er etablert samarbeid med eksterne partnere innenfor cybersikkerhet, med eksternt SOC (Security Operations Center) som sørger for kontinuerlig overvåkning. Dersom det oppdages trusler eller risikoer, skal det varsles og håndteres. Denne SOC-tjeneste er ISO9001-sertifisert og har en global godkjenning innen hendelseshåndtering.

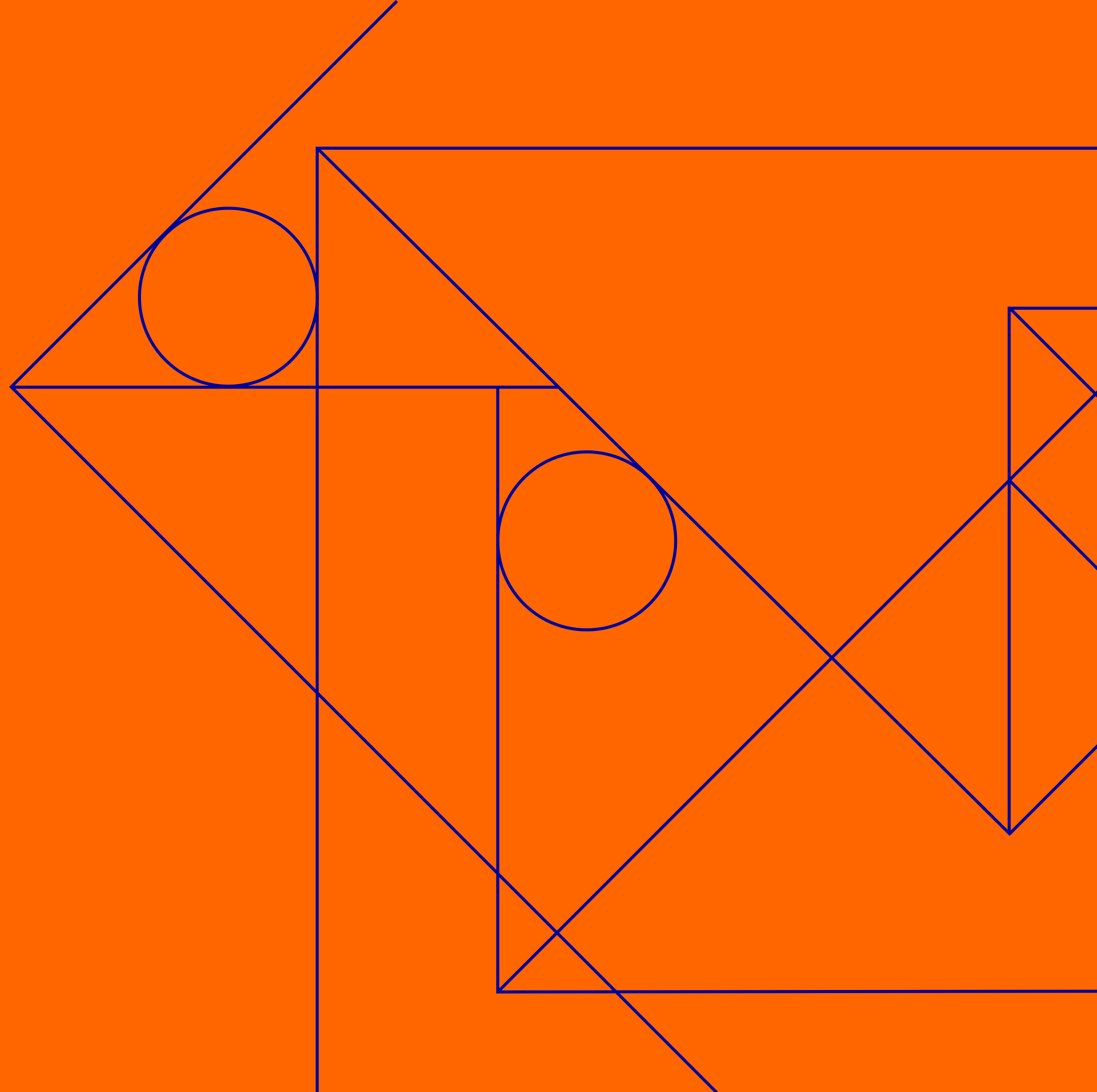
VEIEN VIDERE

Gjennom målrettet innsats og strategiske investeringer har Mesta i 2024 lagt et solid grunnlag for videre digital transformasjon. Resultatene viser at digitalisering bidrar til økt effektivitet, bærekraft og konkurransekraft. Arbeidet med å videreutvikle digitale løsninger vil fortsette i 2025, med søkelys på optimalisering, innovasjon og utnyttelse av nye teknologiske muligheter.



**Gjennom 2024 har Mesta gjort store
framskritt på veien til å bli bransjens
digitale mester og dermed styrket
posisjonen som Norges ledende
entreprenør innen infrastruktur.**

Eierstyring og selskapsledelse



Konsern- ledelsen



Tonje G. Jensen



Lars Hanseth



Line Hødal-Sørgaard



Rolf Dale

Stilling (tiltrådt):	Fungerende konsernsjef i Mesta (17.11.2023 – d.d.) Konserndirektør Folk og Bærekraft (2022)	Fungerende konserndirektør økonomi og finans. Leder M&A og forretningsutvikling økonomi (2023)	Konserndirektør Strategi og Transformasjon (2022)	Konserndirektør Kontrakt og Produksjonsinnsats (2021)
Født:	1979	1970	1990	1974
Aktuelle styreverv:				
Utvalgt arbeidserfaring:	Vice president HR Europe Circle K Europe, Senior Advisor Corporate HR i Statkraft, HR Manager i Norges Bank	Økonomidirektør GK Norge AS, CFO Siemens Gamesa Renewable Energy AS, Økonomi-sjef Siemens Installasjon AS,	COO Nordics and International Units i Danske Bank C&I, COO & Head of Risk i Danske Bank C&I Norge, Head of Implementation & Governance, Danske Bank C&I	Direktør kalkulasjon og risiko, regiondirektør Mesta, distriktssjef Mesta
Utdanning:	Bachelor i Business Management, San Diego State Univercity, Master i Leadership and Organisational Psychology, BI	Siviløkonom, Handelshøgskolen ved Nord universitet (HHN)	Bachelor i Økonomi og administrasjon, NHH	Bachelor i Økonomi og administrasjon fra Høyskolen i Nord-Trøndelag fra 1993-1995, Siviløkonom, Universitetet i Agder, 1995-1997



Elin Vigrestad



Oddmund Lefdal



Joar Ølmheim



Tore Christensen

Stilling (tiltrådt):

Konserndirektør Drift og vedlikehold (2023)

Konserndirektør Anlegg- og Spesialproduksjon (2023)

Konserndirektør Elektro (2023)

Fungerende konserndirektør Folk og bærekraft. Leder transformasjon og gjennomføring (2022)

Født:

1979

1967

1978

1973

Aktuelle styreverv:

Utvalgt arbeidserfaring:

Prosjektsjef Sør og Øst i Mesta drift og vedlikehold, COO i Mesta, EVP kundeopplevelse og Digital Salg, DNB, EVP Corporate Communication, DNB

Konserndirektør Elektro i Mesta, Prosjektsjef i Mesta Elektro

Prosjektsjef Mesta Elektro, Prosjektleder Mesta Elektro, Senioringeniør i Statens vegvesen

Prosjektsjef Mesta Drift og vedlikehold Sør, økonomisjef Fauske Lysverk/Indre Salten Energi, Supply chain manager Bertel O Steen AS, diverse stillinger i Forsvaret

Utdanning:

Master i Statsvitenskap, Universitetet i Oslo

Elektroingeniør/installatør

Bachelor i Elektronikk, NTNU, Bachelor i Elkraft fra Høgskulen på Vestlandet

Cand. Mag logistikk ved Høgskolen i Molde. MBA i økonomisk styring og ledelse ved Norges Handelshøyskole

Styret

				
	Ingvald Løyning	Ole Falk Hansen	Gaute Gillebo	Anne Marit Panengstuen
Funksjon:	Styreleder	Styremedlem	Styremedlem	Styremedlem
Utvalg:	Leder Kompensasjonsutvalget	Medlem Kompensasjonsutvalget	Leder av Revisjonsutvalget	Medlem Revisjonsutvalget
Født:	1956	1983	1980	1963
Andre styreverv:	Styreleder i Flytoget AS, styreleder i Wenn ASA , varamedlem styrets leder i ITIL AS, styremedlem i Folke Hermansen AS, styremedlem i Westport AS, styremedlem i Universitetsfondet Rogaland, styremedlem i Rogaland i miniatyr AS	Back to School Holding AS, Beckmann AS, Universitetet i Agder	Styremedlem i Echo TopCo	Styreleder Universitetet i Stavanger, Nestleder Dagligvareleverandørenes Forening (DLF) og Styremedlem NHO Mat og Drikke
Nåværende stilling:		CEO Nekkar ASA	Partner and Investment Director i Aeternum Management	Konsernsjef i Nortura
Utdanning:	Handelsakademiet	Master i finans, Norges Handelshøyskole (NHH)	Siviløkonom fra Norges Handelshøyskole (NHH)	Bachelor Kongsberg Ingeniørskole, Bedriftsøkonom, Business Management fra BI
Tidligere roller/erfaring:	Konsernleder i DSD (tidligere Det Stavangerske Dampskipselskab)	CEO Beckmann AS, CFO MHWirth, CFO Aker Solutions Drilling Technologies, Engagement Manager McKinsey & Company	Partner and Chairman of the Investment Committee Herkules Capital, Corporate Finance Norden Investment Banking og ABG Sundal Collier, Trainee PwC, Styreleder Lime Green Digital og Legatech Group, styreleder og styremedlem Elektroimportøren og Admincontrol	President Norsk-Tysk Handelskammer, CEO Siemens

				
	Margrethe Hauge	Geir Krokå	Jarle Røksund	Oddbjørn Kaland
Funksjon:	Styremedlem	Ansattrepresentant	Ansattrepresentant	Ansattrepresentant
Utvalg:	Medlem Kompensasjonsutvalget			
Født:	1971	1963	1961	1994
Andre styreverv:	Nestleder i styret og leder av revisjonsutvalget i Salmar ASA, styremedlem i Borregaard ASA		Nestleder i LO i Gudbrandsdalen, Styremedlem Norsk Arbeidsmandsforbund	Vara styremedlem EL&IT Vestland
Nåværende stilling:	CEO Goodtech ASA	Selskapstillitsvalgt	Fagarbeider	Elektromontør
Utdanning:	MSc. Economics & Business Administration, University of Mannheim, Tyskland.			Fagbrev elektriker, lærling i Mesta
Tidligere roller/erfaring:	CEO i Teknisk Bureau AS og Regional Managing Director i selskapet MRC Global Inc. Administrerende direktør i MRC Solberg & Andersen AS og EVP Services i TTS Group ASA			

Eierstyring og selskapsledelse i Mesta

Mesta følger den norske anbefaling om eierstyring og selskapsledelse av 14. oktober 2021 utarbeidet av Norsk utvalg for eierstyring og selskapsledelse (NUES). Formålet med anbefalingen er at selskaper som er notert på regulerte markeder i Norge skal ha eierstyring og selskapsledelse som klargjør rolledeling mellom aksjeeiere, styre og daglig ledelse utover det som følger av lovgivningen. Mesta er ikke notert på børs, men er heleid av staten. Mesta faller derfor ikke inn under målgruppen for NUES-anbefalingen.

Ifølge statens prinsipper for god eierstyring (jf. Meld St.8 (2019–2020) Statens direkte eierskap i selskaper – Bærekraftig verdiskapning) skal det være åpenhet knyttet til statens eierskapsutøvelse og statseide selskapers virksomhet. Som eier forvalter staten store verdier på vegne av fellesskapet. Åpenhet har blant annet betydning for tilliten til det statlige eierskapet og imøtekommer også et demokratisk hensyn ved at allmennheten får tilgang til informasjon. Ansvaret for åpenhet påligger både staten som eier og selskapene. Staten som eier forventer at selskaper med statlig eierandel er åpne om viktige forhold knyttet til virksomheten slik at aksjeeiere og øvrige interessenter løpende kan vurdere selskapenes virksomhet, resultater, utvikling og måloppnåelse. Derfor følger Mesta anbefalingene fra NUES.

I noen tilfeller vil ikke anbefalingene være relevante for Mesta. I de tilfeller er dette kommentert under det enkelte punkt.

Norsk anbefaling for eierstyring og selskapsledelse er delt inn i 15 hovedtema. Styrets redegjørelse dekker hvert av disse punktene og beskriver hvordan Mesta følger anbefalingen.

PKT.1 REDEGJØRELSE FOR EIERSTYRING OG SELSKAPSLEDELSE

God eierstyring og selskapsledelse er styrets og ledelsens ansvar. Mestas prinsipper for eierstyring og selskapsledelse legger et godt grunnlag for bærekraftig verdiskapning og gode resultater for eier. De skal også bidra til troverdighet og tillit blant kunder, medarbeidere, samarbeidspartnere, andre interessenter og i samfunnet ellers.

Styrets årsplan er utarbeidet slik at den ivaretar NUES-anbefalingen. Styret sørger for at det i årsrapporten utarbeides en redegjørelse for selskapets eierstyring og selskapsledelse. Redegjørelsen beskriver om selskapet følger eller ikke følger anbefalingen. I hovedsak følger Mesta NUES-anbefalingene. Der

anbefalingen ikke følges forklares det hvorfor. For Mesta sin del vil det være der hvor eierskapet gjør at punktet ikke er relevant.

→ Avvik fra anbefalingen: Ingen

PKT.2 VIRKSOMHET

Mesta har følgende vedtektsfestede formål:

«Mesta AS har til formål å tilby tjenester og produkter for utvikling, bygging, vedlikehold og drift av samferdselsinfrastruktur og annen virksomhet som står i sammenheng med dette, herunder virksomhet på andre områder hvor selskapets kompetanse og ressurser kan benyttes. Virksomheten kan utøves av selskapet selv,

Mestas prinsipper for eierstyring og selskapsledelse legger et godt grunnlag for bærekraftig verdiskapning og gode resultater for eier.

av heleide datterselskaper eller gjennom deltakelse i andre selskaper eller i samarbeid med andre.»

Mesta bygger, vedlikeholder og utvikler norsk infrastruktur på oppdrag fra offentlige og private kunder. Selskapet er Norges ledende aktør innen drift og vedlikehold av vei og vei-elektro, med et viktig samfunnsoppdrag: Vi får folk fram.

Styret besluttet Mestas forretningsstrategi mot 2026 i 1. kvartal 2024. Hovedlinjene i selskapets strategi ligger fast, men med enkelte elementer fremhevet for mer fokus. Stortingsmelding 8 (2019–2020), Statens direkte eierskap i selskaper – Bærekraftig verdiskaping var et premiss i arbeidet. Mesta setter søkelyset på bærekraft ved utarbeidelse av mål, strategier og risikoprofil for virksomheten. Formålet er at Mesta skal skape verdier på en bærekraftig måte.

Alle fagområdene i Mesta jobber med ansvarlig drift og utvikling. Som del av strategiarbeidet ble selskapets mulighetsrom til å utgjøre en positiv forskjell analysert med utgangspunkt i FNs 17 globale bærekraftmål.

Mesta er Norges ledende aktør innen drift og vedlikehold av vei og vei-elektro, med et viktig samfunnsoppdrag: Vi får folk fram.

Tre av målene ble vurdert som områder hvor Mesta kan gi et særskilt positivt bidrag: «Likestilling mellom kjønnene», «Innovasjon og infrastruktur», og «Stoppe klimaendringene». Områdene er vurdert som de mest relevante for Mestas kjernevirksomhet.

Tiltak og framdrift innenfor de tre prioriterte områdene skal være målbare og transparente. Det foreligger mål og tiltaksplaner innenfor hvert av de tre målene. Disse er en del av strategioppfølgingen.

Forretningsstrategien tydeliggjør hvilke mål selskapet har for verdiskaping overfor kunder (til å stole på), partnere (forenkle hverdag), ansatte (spennende jobb), eiere (stabil avkastning) og samfunnet (trygghet for meg). Strategien angir også hva selskapet internt skal ha som hovedoppgaver for å realisere målene. Dette er formulert som fem «strategiske kamper»:

1. Folka først
2. Utvikle lønnsom vekst og kremmerånd
3. Bli bransjens digitale mester
4. Integrere bærekraft i alt vi gjør
5. Være rågode på gjennomføring

Strategien er kommunisert bredt til alle ansatte, og handlingsplaner er iverksatt. Strategien tydeliggjør nye målsettinger for selskapet, særskilt innenfor bærekraft og digitalisering.

Strategien vil årlig oppdateres og fornyes som en del av årshjulet til ledelsen og styret.

Selskapet har mål for de enkelte områdene som er godt forankret i ledergruppen. Det er innført gode rutiner for avviksrapportering og oppfølging. Mesta følger regnskapslovens bestemmelser om redegjørelse om samfunnsansvar og opplyser om selskapets arbeid innenfor samfunnsansvar i årsberetning, års- og bærekraftrapport og på selskapets nettsider.

Mestas etiske retningslinjer er utformet for å gjøre våre ansatte trygge i møtet med dilemmaer og utfordringer i hverdagen. De etiske retningslinjene er et viktig verktøy i møte med våre kunder, leverandører, kollegaer og øvrige omgivelser. De etiske retningslinjene er tilgjengelig på Mestas nettside.

→ *Avvik fra anbefalingen: Ingen*

PKT. 3 SELSKAPSKAPITAL OG UTBYTTE

Selskapet har en egenkapital som gir et godt grunnlag for at virksomheten kan nå sin målsetning, gjennomføre sin strategi og er tilpasset selskapets risikoprofil. Styret følger løpende opp selskapets egenkapital- og likviditetssituasjon.

Mesta AS er 100 prosent eid av staten ved Nærings- og fiskeridepartementet. Staten som aksjonær definerer

utbyttennivået i sine heleide selskaper. I selskaper der staten eier alle aksjer, er eier ved generalforsamlingen iht aksjeloven § 20–4 ikke bundet av styrets forslag om utdeling av utbytte.

Styrets anbefalinger til utbytte fra Mesta AS er 50–70 % av normalisert resultat etter skatt, forutsatt at ikke større investeringsbehov eller andre forhold skulle tilsi noe annet. I tillegg anbefales det at eventuelt gevinst ved salg av eiendom går til utbytte.

Det er ikke gitt fullmakter til styret til å forhøye aksjekapitalen. Det er ikke opsjonsprogram for ansatte i selskapet. Selskapet er ikke gitt fullmakt til erverv av egne aksjer.

Avvik fra anbefalingen: Ingen

PKT. 4 LIKEBEHANDLING AV AKSJEIERE

Mesta AS er et 100 % statlig eid selskap underlagt Nærings- og fiskeridepartementet. Anbefalingene om likebehandling av aksjeeiere anses derfor ikke relevant for Mesta.

→ *Avvik fra anbefalingen: Ingen*

PKT. 5 AKSJER OG OMSETTELIGHET

Selskapets vedtekter inneholder ikke bestemmelser som begrenser aksjens omsettelighet, eierskap eller

stemmerett. Dette punktet er imidlertid ikke relevant da alle aksjer er eid av staten.

→ *Avvik fra anbefalingen: Ingen*

PKT. 6 GENERALFORSAMLING

Generalforsamlingen i Mesta AS består av staten ved Nærings- og fiskeridepartementet. Staten som eier utøver sin eiermakt på selskapets generalforsamling.

Innkalling

Ordinær generalforsamling avholdes hvert år innen utgangen av juni. Innkalling til generalforsamling sendes ut senest 14 dager før generalforsamlingen. Styret innkaller til generalforsamlingen.

Siden Mesta er 100 % eid av staten v/ Nærings- og fiskeridepartementet anses ikke NUES’ anbefaling knyttet til offentliggjøring av innkalling og sakspapirer på selskapets nettsider å være relevant.

Deltagelse

På generalforsamlingen deltar, i tillegg til representanter fra Nærings- og fiskeridepartementet, styreleder, konsernsjef og økonomi- og finansdirektør. I tillegg deltar Mestas eksterne revisor.

Riksrevisjonen varsles om generalforsamlingen og har rett til å være til stede. Selskapet har ikke som krav at

hele styret og valgkomiteen er til stede på generalforsamlingen, men hele styret inkludert ansattrepresentanter er invitert og har anledning til å møte.

Gjennomføring

Generalforsamlingen åpnes av styrets leder. Generalforsamlingen velger møteleder.

I henhold til Mestas vedtekter skal den ordinære generalforsamlingen behandle følgende saker:

- 1. Godkjenning av årsregnskap og årsberetning, herunder utdeling av utbytte.
- 2. Andre saker som etter loven eller vedtektene hører under generalforsamlingen.

Punkt 2 innbefatter blant annet fastsettelse av honorar til revisor, valg av styremedlemmer og fastsettelse av honorar til styremedlemmer og medlemmer av revisjonsutvalget og kompensasjonsutvalget.

Staten som eier er ikke representert i Mestas styrende organer. En av de viktigste oppgavene for staten som eier er derfor å sikre at selskapet har et styre med riktig kompetanse, kapasitet og mangfold.

Protokoll fra generalforsamlingen gjøres tilgjengelig på selskapets nettside. Dersom administrerende direktør eller et styremedlem er uenig i en beslutning truffet av generalforsamlingen, skal dette tas med i protokollen.

→ *Avvik fra anbefalingen: Ingen*

PKT. 7 VALGKOMITÉ

Staten som eneeier har rett til å velge de aksjonærvalgte styremedlemmene. Selskapet har derfor ikke en valgkomité.

→ *Avvik fra anbefalingen: Selskapet har ikke valgkomité.*

PKT. 8 STYRET, SAMMENSETNING OG UAVHENGIGHET

Staten som eier er ikke representert i Mestas styrende organer. En av de viktigste oppgavene for staten som eier er derfor å sikre at selskapet har et styre med riktig kompetanse, kapasitet og mangfold.

I henhold til Mestas vedtekter skal selskapets styre ha mellom seks og ni medlemmer. Pr 31.12.2024 består styret av åtte representanter, fem aksjonærvalgte og tre ansattrepresentanter. De aksjonærvalgte medlemmene utpekes av eier for en periode på to år, og de er alle uavhengige av selskapets daglige ledelse. Generalforsamlingen velger leder.

De ansatte har tre representanter i styret. Det er i tillegg valgt to vararepresentanter. Valg av ansattrepresentanter har etter krav fra fagorganisasjonene de senere år blitt gjennomført som et forholdstallsvalg, hvor det stemmes på lister i stedet for enkeltkandidater. Styremedlemmene som velges av de ansatte blir likeverdige styremedlemmer med de samme rettigheter og ansvar som de aksjonærvalgte styremedlemmene. Ansattrepresentantene representerer alle ansatte i selskapet og velges for to år.

I henhold til aksjeloven skal styret i et selskap med åtte styremedlemmer ha minimum tre representanter av hvert kjønn. Innenfor bestemmelsene i overgangsregelen vil det være tilstrekkelig at det velges inn minimum en (1) kvinnelig ansattrepresentant ved neste ordinære valg av ansattrepresentanter.

Ledende ansatte er ikke medlem av styret. Alle styrets medlemmer er uavhengige av ledende ansatte og vesentlige forretningsforbindelser. Anbefalingen om at to styremedlemmer bør være uavhengige av hovedaksjonær anses ikke relevant.

I års- og bærekrafttrapporten til selskapet opplyses det om deltakelse på styremøtene og for styremedlemmenes kompetanse.

NUES anbefaler at styremedlemmer bør oppfordres til å eie aksjer. For Mesta er dette per nå ikke aktuelt, da staten eier 100 % av aksjene.

→ *Avvik fra anbefaling: Styremedlemmer oppfordres ikke til å eie aksjer.*

PKT. 9 STYRETS ARBEID

Styrets arbeid

Vedtatt styreinstruks gir nærmere regler om styrets arbeid og saksbehandling innenfor rammene av aksjeloven og selskapets vedtekter. Styreinstruksen har blant annet bestemmelser som regulerer styrets arbeid og saksbehandlingsregler. Styreinstruksen fastsetter også administrerende direktørs arbeidsoppgaver og plikter overfor styret.

Et styremedlem skal ikke delta i behandlingen eller avgjørelsen av spørsmål som har særlig betydning for egen del, eller for noen nærstående av medlemmet som må anses å ha framtreddende personlig eller økonomisk særinteresse i saken.

Mesta prioriterer risikostyring høyt og det jobbes kontinuerlig for å videreutvikle prosessene slik at risikostyring blir mest mulig effektiv, standardisert og enhetlig for alle ledd i organisasjonen.

Styret foretar årlig en evaluering av sitt arbeid og sin kompetanse.

Revisjonsutvalg

Revisjonsutvalget består av to medlemmer blant styrets medlemmer. Det er utarbeidet en instruks for revisjonsutvalget.

Revisjonsutvalget har som mandat å:

- 1. Informere styret om resultatet av den lovfestede revisjonen
- 2. Forberede oppfølging av regnskapsrapporteringsprosessen
- 3. Overvåke systemene for intern kontroll og risikostyring når det gjelder selskapets regnskapsrapportering
- 4. Ha løpende kontakt med selskapets valgte revisor om revisjon av årsregnskapet.
- 5. Overvåke og vurdere revisors uavhengighet, herunder særlig i forhold til andre tjenester enn revisjon som er levert av revisor
- 6. Ha ansvaret for å forberede selskapets valg av revisor

Revisjonsutvalgets medlemmer er uavhengige av selskapets daglige ledelse og vesentlige forretningsforbindelser.

Selskapets revisor møter revisjonsutvalget minimum to ganger per år.

Kompensasjonsutvalg

Kompensasjonsutvalget består av tre medlemmer valgt blant styrets medlemmer. Styreleder leder kompensasjonsutvalgets arbeid. Utvalget har som mandat å være et organ for styret i å fastsette rammer og struktur for kompensasjon av konsernsjef og ledergruppen. Kompensasjonsutvalget foreslår i tillegg den årlige lønnsregulering for konsernsjef. Det er utarbeidet en instruks for kompensasjonsutvalget.

→ *Avvik fra anbefalingen: Ingen*

PKT. 10 RISIKOSTYRING OG INTERNKONTROLL

Generelt

Risikostyring og gode kontrollsystemer er viktig del av Mestas virksomhet. Selskapets interne kontrollrutiner skal gjøre det mulig å identifisere og håndtere risiko, sikre effektiv og målrettet styring av virksomheten, etterlevelse av lover og regler samt sikre god kvalitet på konsernets eksterne og interne finansielle rapportering. Forbedring av de interne kontrollrutinene er en kontinuerlig prosess.

Selskapet har felles rutiner og prosesser som er dokumentert i ledelsens system for kvalitet og miljø (Mitt Mesta). For hver prosess er det identifisert en

prosessansvarlig som har ansvar for dokumentasjon av prosessene, løpende forbedringsarbeid og forankring.

Det er styrets ansvar å påse at virksomheten har tilfredsstillende kontrollrutiner og systemer for risikostyring i forhold til omfang og art av den virksomhet foretaket driver. I den forbindelse får styret årlig en gjennomgang av selskapets viktigste risikoområder og de interne kontrollrutiner.

Risikostyring i Mesta

Mesta prioriterer risikostyring høyt og det jobbes kontinuerlig for å videreutvikle prosessene slik at risikostyring blir mest mulig effektiv, standardisert og enhetlig for alle ledd i organisasjonen.

Risikostyringen starter allerede på anbudstidspunktet. Alle anbud over MNOK 20 skal risikovurderes på basis av innarbeidede prosedyrer. Risikoanalysene følger anbudene over i planleggings- og produksjonsfasen slik at man sikrer håndtering av identifiserte risikoelementer.

Selskapet har også etablerte prosedyrer for å håndtere risiko i oppstartfasen. Dette gjennomføres i form av to standardiserte risikogjennomganger per prosjekt samt jevnlige statusmøter i oppstartsfasen.

Det utføres risikogjennomgang hvert kvartal i pågående prosjekter over MNOK 20.

Selskapet har etablert digitaliserte prosesser som anvender historiske data som underlag for kalkulering og risikovurderinger i anbuds-, planlegging- og gjennomføringsfase av prosjekter.

Klima- og naturreisiko

I 2023 gjennomførte Mesta sammen med Deloitte grundige klima- og naturreisikoanalyser basert på rammeverkene fra Taskforce on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) og Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD). Klimaendringer og økt ekstremvær kan forårsake store skader på infrastrukturen som Mesta drifter, vedlikeholder og bygger og kan dermed påvirke etterspørselen etter våre tjenester. Samtidig er det endringer i kundekrav med økt vektlegging av klima og miljø, teknologi-utvikling, reguleringer og prisutvikling på naturressurser. Klimaendringer fører også til en farligere arbeids-hverdag for våre ansatte som jobber ute. Endringer knyttet til klima og natur representerer dermed både operasjonelle, finansielle og markedsmessige risikoer for Mesta.

Internkontroll og finansiell rapportering

Internkontroll er en kontinuerlig prosess som utføres i alle deler av organisasjonen. Mestas internkontroll skal gi rimelig grad av sikkerhet for:

- Målrettet og kostnadseffektiv drift
- Pålitelig ekstern regnskapsrapportering
- Overholdelse av gjeldende lover og regler

Mesta er sertifisert innenfor ISO-standardene ISO-9001 (Kvalitet), ISO-14001 (Miljøstyring) og ISO-45001 (Arbeidsmiljø). Selskapet hadde en vellykket oppfølgingsrevisjon fra ekstern revisor vår 2024. Mesta gjennomførte i 2024 110 internrevisjoner og revisjoner av våre underleverandører. Disse er innen områdene kvalitet, HMS, ytre miljø, HR, seriositet, økonomi, maskin og innkjøp.

Den regnskapsmessige internkontrollen er basert på et organisasjonsmessig skille mellom utførelse, kontroll og attestasjon. Mestas fullmaktsmatrise beskriver hvem som har fullmakt til å inngå avtaler, og til å attestere og anvisa forpliktelser for ulike beløps-nivåer. Fullmaktsmatrisen beskriver også hvem som kan forplikte selskapet i forbindelse med anbuds-leveranse til kunder.

Mesta har besluttet felles ensartede regnskapsprinsipper for konsernet. Regnskapsrutinene er dokumentert i Mestas kvalitetssystem. Det er utarbeidet en økonomi-håndbok for ledere med tilhørende kurs som også skal sikre god intern kontroll innen økonomiområdet.

Regnskapet produseres av ekstern autorisert regnskapsfører. Selskapet rapporterer selv all finansiell

informasjon fra ferdig avstemt regnskap. Selskapets autoriserte regnskapsfører og selskapet selv har spesialkompetanse innenfor sine respektive fagområder.

Det arbeides kontinuerlig sammen med ekstern autorisert regnskapsfører med kvalitetskontroll, effektiviseringer og utvikling av kompetanse.

Alle forretningsområdene har business controllere som bistår prosjektledelsen med prosjektoppfølgingen. Lederne av forretningsområdene har sammen med økonomisjefene ansvaret for den løpende finansielle og operasjonelle rapporteringen til konsernet.

På konsernnivå er det etablert en controller-funksjon som kontrollerer og verifiserer rapporteringen fra forretningsenhetene. Avvik rapporteres til konsern-ledelsen.

Den finansielle rapporteringen fra forretningsenhetene gjennomgås av konsernledelsen i et eget møte hver måned.

Det utarbeides månedlige konsoliderte regnskaper med resultat, prognose og balanse for konsernet til konsernledelsen, styret og eier.

→ Avvik fra anbefalingen: Ingen

Lederne av forretningsområdene har sammen med økonomisjefene ansvaret for den løpende finansielle og operasjonelle rapporteringen til konsernet.

PKT. 11 GODTGJØRELSE TIL STYRET

Generalforsamlingen fastsetter honoraret til styrets medlemmer. Godtgjørelse til styrets medlemmer er ikke resultatavhengig. Det er ingen aksjeopsjons-ordninger for styremedlemmer eller andre i Mesta.

Godtgjørelse til medlemmer i styret, kompensasjons-utvalget og revisjonsutvalget fastsettes i general-forsamling for tidsrom fram til neste generalforsamling. Protokoll fra generalforsamling offentliggjøres på selskapets nettside, der godtgjørelse for styrehonorar og godtgjørelse for revisjons- og kompensasjonsutvalg er presentert.

Eiervalgte styremedlemmer har normalt ikke tilleggs-oppgaver for selskapet. Det er ikke utbetalt honorar for andre oppgaver. Honorar for særskilte oppgaver skal godkjennes av styret og spesifiseres i års- og bærekraftrapporten.

→ Avvik fra anbefalingen: Ingen

PKT. 12 LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE PERSONER

Mesta følger statens retningslinjer ved fastsettelse av kompensasjon til ledende ansatte i konsernet med datterselskaper.

I henhold til selskapets vedtekter skal selskapet følge allmennaksjeloven §§ 6-16a Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i noterte selskaper, 6-16b Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i noterte selskaper, og Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer. Retningslinjer i samsvar med asal § 6-16a og forskriften ble lagt fram for godkjennelse for ordinær generalforsamling fra og med 2022. Retningslinjene skal også inneholde en redegjørelse om hvordan «Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel» er fulgt opp i selskapets heleide datterselskaper. Lønnsrapport i samsvar med asal § 6-16 b og forskriften skal senest legges fram for ordinær generalforsamling fra og med 2023.

Retningslinjer og rapport skal være tilgjengelig på selskapets nettside.

Hovedmålsettingen for selskapets lederlønnspolitik er at lederlønningene i selskapet skal framme oppnåelse av selskapets mål og bærekraftige verdiskapning, samt

Godtgjørelsen til lederne skal være konkurransedyktige og samtidig bidra til moderasjon ved ikke å være lønnsledende, sammenlignet med tilsvarende selskaper.

bidra til selskapets strategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne. Videre skal godtgjørelsen til lederne være konkurransedyktige og samtidig bidra til moderasjon ved ikke å være lønnsledende, sammenlignet med tilsvarende selskaper.

Ytelser til konsernsjef og ledende ansatte er spesifisert og tallfestet i note til regnskapet.

→ *Avvik fra anbefalingen: Ingen*

PKT. 13 INFORMASJON OG KOMMUNIKASJON

Mesta offentliggjør årsregnskap og forenklet kvartalsregnskap på selskapets nettside www.mesta.no.

Mesta har ikke verdipapirer som omsettes på børs eller annen offentlig markeds plass, og er derfor ikke underlagt kravene til informasjon og kommunikasjon i verdipapirhandelloven og børsregelverket. Styret har derfor ikke sett behov for retningslinjer for rapportering av selskapets resultater og annen informasjon eller å

fastsette retningslinjer for kontakt med aksjeeier utenfor generalforsamlingen.

→ *Avvik fra anbefalingen: Med bakgrunn i eierforhold og at selskapet ikke er underlagt kravene i verdi-papirhandelloven og børsregelverket, anses punktet ikke relevant for Mesta.*

PKT. 14 SELSKAPSOVERTAKELSE

Staten ved Nærings- og fiskeridepartementet er eneeier av Mesta AS og på bakgrunn av dette anses dette punktet i anbefalingen å være mindre relevant for selskapet.

Selskapet vil hvis det mottar bud på selskapet formidle dette til eier. Styret vil i slike tilfelle avgi en uttalelse om eier bør akseptere eller ikke. Uttalelsen vil baseres på verdivurdering fra uavhengig sakkyndig. Styret skal ikke på noen måte forhindre eller vanskeliggjøre at noen fremsetter bud på selskapet.

→ *Avvik fra anbefalingen: Ingen*

PKT. 15 REVISOR

Selskapets revisor presenterer årlig hovedtrekkene i planen for revisjonsarbeidet overfor revisjonsutvalget. I tillegg deltar revisor ved behandlingen av årsregnskapet i revisjonsutvalget og styret. Revisor gir en vurdering av vesentlige regnskapsestimer.

Revisor har årlig møte med styret uten at den daglige ledelsen er til stede. Revisor deltar på selskapets generalforsamling.

Revisor gir styret årlig en skriftlig bekreftelse på at revisor oppfyller uavhengighetskravene. Det opplyses i note til regnskapet hvordan revisors honorar fordeler seg på ordinær revisjon og forskjellige tilleggstjenester.

Styret har fastsatt retningslinjer for den daglige ledelsens adgang til å benytte revisor til andre tjenester enn lovpålagt revisjon.

→ *Avvik fra anbefalingen: Ingen*

God eierstyring og selskapsledelse er styrets ansvar. Mesta benytter den til enhver tid gjeldende norske anbefaling for eierstyring og selskapsledelse (NUES) innenfor de rammer, og med de begrensninger organisasjonsform og eierskap setter.

God eierstyring og selskapsledelse er styrets ansvar. Mesta benytter den til enhver tid gjeldende norske anbefaling for eierstyring og selskapsledelse (NUES) innenfor de rammer, og med de begrensninger organisasjonsform og eierskap setter.

Årsberetning

Årsberetning

Mesta AS er Norges største entreprenør-selskap innen drift og vedlikehold av vei. I tillegg er Mesta den største aktøren innen spesialistprosjekter på vei og bane som tunnel-rehabilitering, tunell- og rassikring, kai- og bruvedlikehold og veisikring. Mesta er også den største aktøren innen elektroarbeider på vei og tunnel som vedlikehold og rehabilitering eller etablering av nye anlegg.

Konsernet består i tillegg til Mesta AS av følgende datterselskap: Rail Infrastructure AS (RIAS), Mesta Eiendom AS og Mesta Sverige AB. Mesta Sverige AB har siden mars 2019 vært et selskap uten aktivitet.

Mesta ble etablert 1. januar 2003, da produksjonsvirksomheten i Statens vegvesen ble skilt ut som eget aksjeselskap og konkurranseutsatt. Mesta er eid 100 prosent av staten, ved Nærings- og fiskeri-departementet.

Selskapet har både offentlige og private kunder i hele landet. Offentlige kunder er i flertall, med Statens vegvesen og landes fylker som de største enkelt-kundene.

Hovedkontoret er på Skøyen i Oslo kommune, men Mesta har aktivitet, lokalkontorer og anleggsplasser i hele landet. Mesta engasjerer også mange små- og mellomstore entreprenører med lokal tilhørighet i hele Norge.

REDEGJØRELSE FOR ÅRSREGNSKAPET
Årsregnskapet til Mesta er avlagt i henhold til norsk regnskapsstandard, både for konsernregnskapet og morselskapet Mesta AS. Styret er av den oppfatning at årsregnskapet gir et riktig og rettviseende bilde av økonomisk resultat i 2024 og finansiell stilling per 31. desember 2024. I samsvar med krav i norsk regnskapslovgivning bekrefter styret at betingelsene for å avlegge regnskapet ut fra forutsetningen om fortsatt drift er til stede, og at dette er lagt til grunn ved utarbeidelsen av regnskapet.

Årsberetningen inneholder også et sammendrag av andre deler av års- og bærekraftrapporten som beskriver lovpålagte rapporter og redegjørelser.

RESULTATER, INVESTERINGER, LIKVIDITET, KONTANTSTRØM OG SOLIDITET
Omsetningen i konsernet gikk fra 6 597 mill. kr i 2023 til 6 426 mill. kr i 2024. Det er en reduksjon på 2,6%.

Driftsresultatet ble i 2024 227 mill. kr, mot fjorårets 190 mill. kr. Driftsmarginen (EBIT/omsetning) er 3,5%, mot 2,9% i 2023. Driftsmargin før goodwill avskrivning (EBITA/omsetning) er 3,7% mot 3,1% i 2023.

Årets resultat inkluderer netto gevinst fra solgte drifts-midler med 28 mill. kr mot 12 mill. kr året før.

Mesta har ved utgangen av 2024 redusert avsetning for andre forpliktelser med 3 mill. kr, (andre forpliktelser pr 31.12.2024 er 147 mill. kr mot 150 mill. kr pr 31.12.2023). Avsetningen knytter seg blant annet til forventet tap på kontrakter, forventet merknader ved avslutning av leasingkontrakter og avsetning for restrukturering i forbindelse med omorganiseringer.

Mesta har økt avsetning for tap på fordring i løpet av 2024, noe som har bidratt med en negativ effekt på resultatet.

Totalkapitalen i konsernet var ved utgangen av året 2 569 mill. kr, sammenlignet med 2 624 mill. kr året før. Morselskapets totalkapital var ved utgangen av året 2 606 mill. kr, mot 2 672 mill. kr året før.

Egenkapitalen i konsernet er 925 mill. kr mot 872 mill. kr året før. Det gir en egenkapitalandel på 36 % mot 33,2 % året før. Egenkapitalen i morselskapet er 955 mill. kr mot 887 mill. kr året før. Det gir en egenkapitalandel på 36,7 % mot 33,2 % året før.

Totalkapitalrentabiliteten i konsern etter skatt ble 6,8 % mot 5,8 % i fjor og egenkapitalrentabiliteten etter skatt ble 19,7 % mot 17,4 % i fjor.

Det er ikke gjennomført forsknings- og utviklingsprosjekter som tilfredsstiller regnskapslovens vilkår til balanseføring.

Ordrereserven i Mesta pr. 31.12.2024 var på kr 9 027 mill. kr mot 10 698 mill. kr året før.

Samlet kontantstrøm fra driften i konsernet var 244 mill. kr mot 283 mill. kr året før. Kontantstrøm fra driften utgjør 108 % av driftsresultatet i 2024 mot 149 % året før. Netto investeringer i konsernet i 2024 var 80 mill. kr mot 172 mill. kr året før. Det ble utbetalt utbytte i 2024 på 40 mill. kr mot 80 mill. kr året før.

Konsernets likviditetsbeholdning var 505 mill. kr per 31.12.2024 mot 376 mill. kr året før.

Mesta AS har en trekkfasilitet med bank på 500 mill. kr som det er knyttet betingelser til (covenants). Konsernet overholder per 31.12.2024 alle lånebetingelser.

FORRETNINGSOMRÅDER

Mesta har fire forretningsområder: Drift og vedlikehold, Anlegg og spesialproduksjon, Elektro og RIAS (anleggsvirksomhet innenfor bane).

Drift og vedlikehold

Virksomhet:

Drift og vedlikehold er det største forretningsområdet i Mesta, og utgjør ca. 58 prosent av den totale omsetningen. Hovedaktiviteten er drift og vedlikehold av riks- og fylkesveger. De største kundene er Statens Vegvesen og fylkeskommunene, samt mindre oppdrag for lokale virksomheter. I tillegg utfører forretningsområdet en rekke andre oppdrag knyttet til for eksempel flyplasser, jernbane og vindkraftanlegg. Drift og vedlikehold har i løpet av 2024 hatt en fallende omsetning, sammenliknet med året før. To drifts-kontrakter ble startet opp i 2024, mens syv ble avsluttet.

Tall i millioner	2024	2023
Inntekter	3 825	4 141

Markedsutsikter og nye kontrakter:

Markedet har vært i endring siden regionreformen i 2020, og det forventes at det fortsatt vil være endringer i årene fremover.

Selskapet venter økt behov for vedlikehold av veier i fremtiden for å opprettholde god standard og trygg infrastruktur. Drift og vedlikehold går inn i 2025 med en ordresreserve på ca. 6,7 mrd. kr og 45 drifts-kontrakter.

Drift og vedlikehold er det største forretningsområdet i Mesta, og utgjør 58 prosent av den totale omsetningen. Hovedaktiviteten er drift og vedlikehold av riks- og fylkesveger.

Inntektsåret 2024:

Vinteren 2023/-24 var preget av betydelig nedbør og vekslende værforhold, noe som resulterte i et svakt første kvartal knyttet til vinterdrift. I 2024 har lønnsomhet blitt prioritert fremfor vekst, med et sterkt fokus på kostnadsreduksjon og mer effektiv drift. Dette har resultert i en marginforbedring fra 2023. Mesta hadde per 31. desember 2024 avsatt 100 mill. kr for fremtidige tap knyttet til syv av virksomhetsområdets drifts- og vedlikeholdskontrakter. Ved utgangen av 2023 var avsetningen 120 mill. kr for seks kontrakter.

Anlegg og spesialproduksjon (ASP)

Virksomhet:

ASP utgjør ca. 26 prosent av Mestas totale virksomhet. Hovedaktiviteten er anleggsarbeid rettet mot vei, tunnel, bane med mer. Omsetningen er noe redusert

som følge av nedleggelse av avdelingen i nord og deler av avdelingen i vest.

Tall i millioner	2024	2023
Inntekter	1 767	1 828

Markedsutsikter og nye kontrakter:

Det er fremdeles et godt marked med god etterspørsel, godt hjulpet av et økt fokus på vedlikeholdstjenester og sikringsarbeid. Konkurransen i anbudsrundene er sterk, men Mesta har sin styrke i god tverrfaglig kompetanse og tilstedeværelse i store deler av landet.

ASP går inn i 2025 med en ordresreserve på ca. 865 mill. kr.

Inntektsåret 2024:

ASP har hatt høy aktivitet i 2024, og virksomhetsområdet har hatt en god forbedring i lønnsomheten målt mot 2023.

Elektro

Virksomhet:

Forretningsområdet Elektro utgjør ca. 12 prosent av Mesta sin totale omsetning og er ledende innen veielektro. Prosjektavdelingen tar oppdrag over hele landet og har etablert seg som en særlig foretrukket leverandør av elektrotjenester i forbindelse med tunnelrehabilitering.

Tall i millioner	2024	2023
Inntekter	807	690

Markedsutsikter og nye kontrakter:
Markedet for driftskontrakter innen elektro forventes å være stabilt eller øke noe i årene fremover. I løpet av 2024 har Elektro ikke startet nye driftskontrakter, men avsluttet to kontrakter 31.12.2024.

Anlegg og spesialproduksjon utgjør 26 prosent av Mestas totale virksomhet. Hovedaktiviteten er anleggsarbeid rettet mot vei, tunnel, bane med mer.

For prosjektavdelingen i Elektro er markedsutsiktene gode. Tunnelsikkerhetsdirektivet med rehabilitering og oppgradering av tunneler bidrar til dette. Det forventes også flere store utbyggingsprosjekter fra Statens Vegvesen og Nye Veier, hvor Elektro håper å bli en viktig bidragsyter med nye, avanserte, elektrotekniske installasjoner og styring.

Elektro går inn i 2025 med en ordrereserve på ca. 1,3 mrd. kr.

Inntektsåret 2024:
Elektro har i 2024 hatt høy aktivitet og styrket lønnsomhet.

Rail infrastructure AS (RIAS)
Virksomhet:
RIAS utgjør ca. 4 prosent av Mestas totale omsetning. Hovedaktiviteten er anleggsprosjekter på jernbane innen signal, elektro, høyspent, telekom og arbeid på spor.

Tall i millioner	2024	2023
Inntekter	282	223

Markedsutsikter og nye kontrakter:
Jernbanesegmentet har et stort vedlikeholdsetterslep og investeringsbehovet er høyt. Trenden for årlige bevilgninger er økende. RIAS går inn i 2025 med en ordrereserve på ca. 121 mill. kr.

Inntektsåret 2024:
RIAS hadde et svakt resultat i 2024. Mangel av større langsiktige prosjekter er en vesentlig årsak. I stedet hadde RIAS flere små prosjekter som av ulike årsaker førte til at man måtte leie inn mer ressurser enn tiltenkt.

BÆREKRAFT OG SAMFUNNSANSVAR
Bærekraft og samfunnsansvar
Mestas samfunnsoppdrag er å få folk fram og det er vårt ansvar å gjøre det på en bærekraftig måte. Selskapet har knyttet sitt bærekraftarbeid til tre av FNs bærekraftmål: «Likestilling mellom kjønnene», «Industri, innovasjon og infrastruktur», og «Stoppe klima-

endringene». I 2024 hadde Mesta tre konkrete KPI-er knyttet til bærekraft: kvinneandel nyansatte fag- arbeidere, sjåførscore og personskader.

Bærekraftarbeidet er forankret i konsernledelsen og styret, der ansvar for utøvelse av bærekraft i prosjektene ligger i forretningsområdene. Mesta vil omfattes av EUs nye bærekraftdirektiv (CSRD) fra regnskapsåret 2025, noe som vil medføre betydelige endringer i års- og bærekraftrapporten. Som forberedelser til rapporteringen gjennomføres det en dobbel vesentlighetsanalyse som vil påvirke retningen i bærekraftarbeidet framover.

Klimaregnskapet viser en nedgang i totale utslipp på 10,6 prosent fra 2023 til 2024. 17,4 prosent av utslippene i 2024 kommer fra forbrenning av fossile energikilder (Scope1), 0,1 prosent fra innkjøpt elektrisitet (Scope 2), og 82,5 prosent fra alle andre innkjøpte varer og tjenester (Scope 3).

Innkjøp og ansvarlig leverandørkjede
Mesta fokuserer på bærekraft i alle anskaffelser og legger til rette for bærekraftige innkjøpsbeslutninger. Dette inkluderer å vurdere miljøpåvirkningen av varer og tjenester, favorisere produkter med lavere miljøbelastning, og fremme gjenbruk og resirkulering. Alle leverandører må følge våre etiske retningslinjer.

Mesta har opprettet et team som jobber strategisk med innkjøpskategorier og bærekraftkrav. I 2024 ble det utviklet mer opplæringsmateriell for å sikre etterlevelse av innkjøpsprosesser.

I 2024 digitaliserte Mesta innkjøpsprosessen med et nytt tilbuds- og kontraktarkiveringssystem, og startet integrasjon av et bestillingssystem som rulles ut i 2025. MoreScope-plattformen brukes til aktsomhetsvurderinger for å oppfylle åpenhetsloven.

97 prosent av Mestas innkjøp kommer fra norske leverandører, med fokus på risikominimerende tiltak innen flere kategorier. Mesta følger åpenhetsloven og har etablert prosedyrer for å sikre tverrfaglig ivaretakelse. Leverandører må følge sjekklister og standardvilkår knyttet til åpenhetsloven. Aktsomhetsvurderinger gjennomføres løpende med en risikobasert tilnærming.

ARBEIDSMILJØ OG SIKKERHET
Mesta arbeider systematisk med å ivareta sikkerhet og arbeidsmiljø for medarbeidere, underentreprenører og innleide. Prosjektene krever stor oppmerksomhet på å redusere risiko og sette inn de rette tiltakene. Ved alvorlige hendelser gjennomføres granskninger og læringsark deles med ansatte, kunder og bransjen. Mesta er sertifisert etter ISO 9001, ISO 14001 og ISO 450011.

Mesta følger EBA-veilederen for rapportering og definisjoner av personskader. I 2024 var det en reduksjon i ulykker, med H1-frekvensen redusert fra 5,8 i 2023 til 2,4 i 2024, og H2-frekvensen fra 10,1 til 5,8. Mesta rapporterer alle personskader, inkludert de fra underleverandører og innleide.

Fokuset på rapportering av farlige forhold og uønskede hendelser har økt. I 2024 ble det registrert ca. 8 600 uønskede hendelser og 12 700 kvalitetsavvik. Mesta arbeider for en nullvisjon for fraværsskader og jobber kontinuerlig med å forbedre barrierene mot ulykker.

Sykefravær 2024

Sykefraværet ble rapportert til 5,6 % i 2024, med egen-meldt fravær på 0,9 %. Mesta har som mål å redusere totalt sykefravær til under 4,5 % i 2025 og vil styrke opplæringen for å øke bevisstheten om rettigheter og plikter.

Mesta tar et aktivt samfunnsansvar i hele leverandørkjeden. Ved valg av leverandør vurderes både sosiale og miljømessige standarder i tillegg til andre faktorer.

SOSIALE FORHOLD

Mestas etiske retningslinjer uttrykker selskapets holdninger overfor kolleger, kunder, leverandører og øvrige omgivelser. Brudd på de etiske retningslinjene i selskapet kan få konsekvenser for ansettelsesforholdet.

Alle ansatte har varslingsplikt om kritikkverdige forhold og selskapet har rutiner for ansatte som ønsker å varsle om kritikkverdige forhold. Varslingsrutinene gjelder for alle ansatte i Mesta, styremedlemmer og innleide

I utgangspunktet skal det varsles internt, men det er også etablert en ekstern varslingsordning. I 2024 ble det behandlet seks varslingssaker gjennom ordningen.

Mesta har tariffavtaler som omfatter alle grupper ansatte og har inngått samarbeidsavtale med de tillitsvalgte. Det er en frikjøpt stilling som hovedtillitsvalgt i selskapet, og en frikjøpt stilling som hoved-verneombud.

Leverandørkjeden

Mesta tar et aktivt samfunnsansvar i hele leverandørkjeden. Ved valg av leverandør vurderes både sosiale og miljømessige standarder i tillegg til andre faktorer. Dette tydeliggjøres ytterligere gjennom at Mesta har innlemmet etiske retningslinjer for innkjøp i standard-vilkårene for varekjøp.

ARBEIDSFORHOLD, MANGFOLD OG LIKESTILLING
Mangfold og inkludering i Mesta

Mesta jobber for å være en attraktiv arbeidsgiver ved å tiltrekke seg et mangfold av talenter og tilby et inkluderende arbeidsmiljø. Mangfold og inkludering er viktige fokusområder, og Mesta har en egen mangfoldgruppe som jobber med å øke innsikten i mangfold og skape en arbeidsplass der alle blir forstått og tatt på alvor.

Mesta har jobbet systematisk med å øke kvinneandelen, som nå er 13 % totalt og 27,5 % blant ledere og funksjonærer. Toppledergruppen består av 38 % kvinner. Mesta har også fokus på å øke kvinneandelen blant fagarbeidere, men har ikke nådd målet på 12 % i 2024.

Mesta utvikler ledere som skaper et trygt og inkluderende arbeidsmiljø. Alle ansatte skal bli verdsatt og respektert. Mesta har også utviklet et obligatorisk kurs i inkluderende rekruttering for alle ledere. Rekrutteringsprosessen er forenklet for å oppnå et større tilfang av kandidater.

Kompetanseutvikling er et viktig satsningsområde for Mesta. Alle ansatte skal oppleve kontinuerlig utvikling og få brukt kompetansen sin på best mulig måte. Mesta gjennomfører årlig medarbeiderundersøkelse for å måle arbeidsglede og utvikling

Gjennom 2024 har Mesta gjort store framskritt på veien til å bli bransjens digitale mester og dermed styrket posisjonen som Norges ledende entreprenør innen infrastruktur.

DIGITAL TRANSFORMASJON
Bransjens digitale mester

Gjennom 2024 har Mesta gjort store framskritt på veien til å bli bransjens digitale mester og dermed styrket posisjonen som Norges ledende entreprenør innen infrastruktur. Digitalisering er en driver for smartere drift, bedre beslutninger og økt verdi for kunder og partnere. For å sikre at investeringer gir ønsket effekt, er det etablert en helhetlig struktur for porteføljestyring. Standardisering av prosjekt-leveranser har hevet kvaliteten og effektiviteten i arbeidet. Organisasjonen er styrket med en IT-sjef og en Chief Information Security Officer (CISO).

Mesta har startet utviklingen av en ny tjeneste-plattform som skal legge grunnlaget for bedre samhandling både på tvers av organisasjonen og med eksterne aktører. Oppgraderingen til en skybasert løsning har forbedret ytelse, redusert teknisk gjeld og styrket integrasjonen med andre systemer.

Mesta har i 2024 prioritert arbeidet med kunstig intelligens (KI) for å oppnå bedre kvalitet, effektivitet og datagjenbruk. Flere initiativer er tatt inn i produksjon og har gitt effekt for virksomheten.

Sikkerhet og robusthet

Sikkerhet er et stadig viktigere tema i Mesta. Nyansettelser har bidratt til å styrke kapasiteten til å håndtere sikkerhetsutfordringer bedre. Selskapet har gjennomført omfattende sikkerhetsanalyser, klassifisert applikasjoner og utført beredskapsøvelser for å sikre at både data og systemer er godt beskyttet.

Risikostyring

Risikostyring er en sentral del av Mesta sin ledelse og styring. Vårt risikoarbeid kan deles inn i forretningsmessig risiko og finansiell risiko.

Forretningsmessig risiko

Mesta styrer forretningsmessig risiko både på selskapsnivå og på prosjektnivå.

På selskapsnivå gjøres det årlig en risikovurdering av ledelsen i forretningsområdet, i konsernledelsen og i styret. Her gjennomgås risiko på flere områder; politisk, økonomisk, sosialt, teknologisk, miljø og juridisk.

De identifiserte risikoene oppsummeres, graderes og prioriteres, og det lages tiltak for å håndtere de

prioriterte. Eksempler på risikoer som ble identifisert i 2024 er prisøkning og tidvis mangel på enkelte innsatsfaktorer.

Klimarisiko

Mestas drift er utsatt for klimaendringer. Drifts-kontraktene er spesielt påvirket av variasjoner mellom vintersesongene, samt en økende frekvens av nedbør, flom, sterk vind og skred. Dette gir større slitasje på veier og annen infrastruktur og setter krav til preventive tiltak for å sikre infrastrukturen. Værhendelser kan også ramme Mesta og våre arbeids-rigger, utstyr og varelager rundt i hele Norge. Aller viktigst er likevel sikkerheten til våre ansatte, som får en farligere arbeidsdag ved økt forekomst av ekstremvær.

Klimaendringene medfører krav til å differensiere risikoprofilen i anbudene ut fra kontraktenes beliggenhet. Mesta må også hensynta risiko for at utslipp og avfall fra driften blir spredt ved værhendelser og dermed forårsake forurensning.

Mestas drift er utsatt for klimaendringer. Driftskontraktene er spesielt påvirket av variasjoner mellom vintersesongene, samt en økende frekvens av nedbør, flom, sterk vind og skred.

Snørike sesonger og is-problematikk vil føre til lavere lønnsomhet når mengdene overgår forutsetningene i kalkylene. På den annen side vil konsekvenser av styrtregn, flom og skred medføre opprydning etter regning, noe som normalt er lønnsom aktivitet.

Operasjonell risiko – Internkontroll

Mesta har kontinuerlig fokus på internkontroll gjennom at rutiner for internkontroll blir løpende revidert, likeledes oppfølging og etterlevelse av disse.

Risiko knyttet til Cyber/IT-sikkerhet

Mesta har som ambisjon å bli bransjens digitale mester. Dette stiller også krav til cyber og IT-sikkerhet. Mesta jobber kontinuerlig og i tett samarbeid med vår IT-partner for å sikre våre IT-systemer. Selskapet har samarbeid med samarbeidspartnere som utfordrer våre systemer, og i samarbeid vurderes Mesta sitt trusselbilde.

Mesta arbeider i henhold til Nasjonal Sikkerhets Myndighet (NSM) sine grunnprinsipper for IKT-sikkerhet, og vi er medlem av Næringslivets sikkerhets-råd (NSR). Dette gir Mesta tilgang til kurs, seminar og deling av viktig informasjon rundt IT-sikkerhetstiltak.

Ansatte i Mesta må gjennomføre obligatoriske kurs knyttet til cyber- og IT-sikkerhet.

Mesta har som ambisjon å bli bransjens digitale mester. Dette stiller også krav til cyber og IT-sikkerhet. Mesta jobber kontinuerlig og i tett samarbeid med vår IT-partner for å sikre våre IT-systemer.

Mesta har utarbeidet en beredskapsplan for å håndtere hendelser knyttet til cyber sikkerhet, og det er utført beredskapsøvelser i 2024. Det er utarbeidet ny policy og nye kurs for bruk av kunstig intelligens.

Risikostyring på prosjektnivå

På prosjektnivå er god risikostyring kritisk for Mestas konkuranseevne. Risikostyringen starter allerede på anbudstidspunktet. Alle anbud over 20 mill. kr skal risiko vurderes på basis av innarbeidede prosedyrer. Risikoanalysene følger anbudene over i planleggings- og produksjonsfasen slik at man sikrer håndtering av identifiserte risikoelementer. Selskapet har etablerte prosedyrer for å håndtere risiko i oppstartfasen. Dette gjennomføres i form av to standardiserte risikogjennomganger per prosjekt, samt jevnlige statusmøter i oppstartsfasen. Det gjennomføres risikogjennomgang i pågående prosjekter over 20 mill. kr per kvartal.

Selskapet har etablert digitaliserte prosesser som bruker historiske data som underlag for den helhetlige

risikostyringen i anbuds-, planlegging- og gjennomføringsfasen av prosjekter.

Finansiell risiko

Finansiell risiko omfatter markedsrisiko, kredittisiko og likviditetsrisiko.

Markedsrisiko

Markedsrisiko inkluderer valutarisiko, råvareprisrisiko og renterisiko.

Valutarisiko

Mesta gjør i hovedsak sine innkjøp i norsk valuta. Eventuell valutaeksponering i de enkelte prosjektene identifiseres i risikogjennomganger på anbudstidspunktet, og hensyntas med valutasikringstiltak eller prising av anbud.

Mestas valutaeksponering knytter seg i hovedsak til import av salt og noe stål. Mesta sikrer den vesentlige

Mesta har i de senere årene erfart økte svingninger i priser for innsatsfaktorer på grunn av utviklingen i Europa og verden for øvrig. I enkelte tilfeller har vært begrenset tilgang på enkelte innsatsfaktorer til prosjektene, som påvirker prisene.

eksponering mot EUR ved terminkontrakter eller kjøp av valuta på tidspunkt for kontraktsinngåelse for innkjøp.

Råvarerisiko

Mesta har i de senere årene erfart økte svingninger i priser for innsatsfaktorer på grunn av utviklingen i Europa og verden for øvrig. I enkelte tilfeller har vært begrenset tilgang på enkelte innsatsfaktorer til prosjektene, som påvirker prisene. Risiko knyttet til innsatsfaktorene i prosjektene er eget punkt i risiko-gjennomgangen på anbudstidspunktet. Priser og tilgang for kritiske innsatsfaktorer avtales før kontraktsinngåelse. Rammeavtaler med leverandører sikrer også priser og tilgang for kritiske og vesentlige innsatsfaktorer til prosjektene. I noen tilfeller vil Mesta også ha et noe større lager enn ved en normal markeds-situasjon. Samtidig har vi fokus på å redusere lagrene til et forsvarlig nivå for å sikre lav kapitalbinding for arbeidskapital.

Renterisiko

Mesta sin låneavtale er basert på flytende rente, og selskapet er dermed utsatt for renterisiko. Likviditets-situasjonen har de siste årene hatt en positiv utvikling for konsernet. Mesta har i 2024 i mindre grad enn tidligere år trukket på sin låneavtale. Det er iverksatt flere tiltak for å øke faktureringsgraden i prosjektene for å styrke likviditeten, som følges nøye helt ned på

prosjektnivå. Tiltakene bidrar til bedre likviditets-situasjon for konsernet og redusert renterisiko.

Kredittisiko

Kredittisikoer er risiko for at kunder, leverandører og samarbeidspartnere påfører Mesta finansielle tap ved ikke å oppfylle sine forpliktelser overfor selskapet. Mesta har en vesentlig del av sin omsetning og fordringsmasse mot det offentlige, og denne eksponeringen anses ikke å ha noen kredittisiko. Ved inngåelse av nye vesentlige kunde- og leverandøravtaler gjennomføres det kredittvurderinger for å avdekke mulig kredittisiko.

Likviditetsrisiko

Likviditetsrisiko er risiko for at selskapet ikke innfrir sine forpliktelser ved forfall. Likviditetssituasjonen vurderes å være god, med solid tilgang til likviditet gjennom selskapets avtaler med sin bankforbindelse. Selskapet tilfredsstiller alle krav i låneavtalene.

MARKEDSUTSIKTER OG STRATEGI

Markedsutsiktene knyttet til offentlige investeringer i infrastruktur de kommende årene er konkretisert i Nasjonal Transportplan (NTP). NTP for 2025-2036 ble vedtatt i juni 2024 og planen foreslår økte bevilgninger til drift og vedlikehold av veinettet. I tillegg legges det opp til et betydelig løft innenfor jernbane der Mesta har styrket sin posisjon de seneste årene. Med utgangs-

Markedet preges fortsatt av anbud der pris er avgjørende faktor, men andel anbud der kvalitative faktorer påvirker valg av entreprenør er økende.

punkt i NTP vurderer Mesta markedsutsiktene som positive.

Konkurransen om utbyggingsprosjekter i samferdsels-sektoren er stor, også i underleverandørmarkedet og i markedet for mindre anleggsprosjekter der Mesta har betydelig aktivitet. I markedet for drift og vedlikehold opplever Mesta konkurranse både fra større og mindre aktører. Markedet preges fortsatt av anbud der pris er avgjørende faktor, men andel anbud der kvalitative faktorer påvirker valg av entreprenør er økende. I forbindelse med regionsreformen overtok fylkeskommunene veiadministrasjoner og ansvaret for fylkesveiene. For Mesta sin del har dette betydd at selskapet har fått flere offentlige kunder, og flere varianter av kontraktformater. Endringer både på kundesiden, på tilbydersiden og i kontraktene medfører at rammebetingelsene til Mesta er i endring.

Mesta har i de senere årene gjennomført en rekke tiltak for å bedre selskapets økonomi og konkurransekraft. All virksomhet innen drift og vedlikehold er samlet i en landsdekkende organisasjon, et ledernivå er tatt

bort og det er innført en mer fleksibel prosjekt-organisasjon. Kalkulasjon er sentralisert, og staber har blitt redusert. Mesta har fortsatt å videreutvikle organisasjonen i 2024 blant annet gjennom restrukturering av stabsfunksjoner, standardisering av rutiner og prosedyrer samt økt automatisering og digitalisering.

Mestas reviderte strategi for perioden 2024 – 2026 ble vedtatt 2. kvartal 2024. Strategien tydeliggjør hvilke mål selskapet har overfor kunder (til å stole på), partnere (enklere hverdag), ansatte (meningsfullt og spennende), eiere (stabil god avkastning) og samfunnet (trygghet for meg). Strategien angir også hva selskapet skal fokusere på internt for å realisere målene.

Strategien er kommunisert bredt til alle ansatte, og handlingsplaner knyttet til strategiske initiativ er utarbeidet og blir fulgt opp løpende gjennom strategiperioden.

REDEGJØRELSE OM FORETAKSSTYRING

Mesta følger anbefalingen fra Norsk utvalg for eierstyring og selskapsledelse (NUES). Det vises til egen redegjørelse i års- og bærekraftrapporten om eierstyring og selskapsledelse. Som heleid selskap av Nærings- og fiskeridepartementet, følger Mesta Statens prinsipper for god eierstyring. Styret hadde i 2024 syv møter. Det har i 2024 vært avholdt syv møter

i revisjonsutvalget med fokus på gjennomgang av økonomisk rapportering og kontroll. Ekstern valgt revisor kalles inn og deltar hvor det er relevant. Det har i 2024 vært avholdt to møter i kompensasjonsutvalget. Utvalget behandler lønn og godtgjørelser til administrerende direktør og ledende ansatte i Mesta. Det er ikke utbetalt honorar til styrets medlemmer utover styrehonorar og honorar for revisjons- og kompensasjonsutvalg. Styret foretar årlig en evaluering av eget arbeid.

Det er tegnet styreforsikring for styrene i Mesta konsernet.

Aksjeeierforhold

Samtlige aksjer i Mesta AS eies av Nærings- og fiskeridepartementet.

Hendelser etter balansedagen

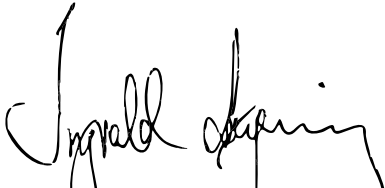
Det er ikke inntruffet hendelser etter balansedagen som har vesentlig betydning på det avlagte regnskapet.

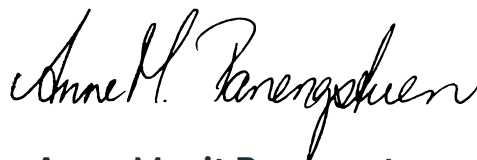
Resultatdisponering

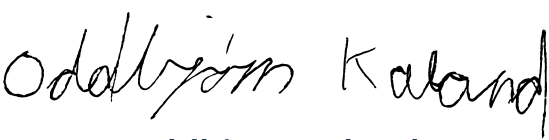
Styret foreslår følgende disponering av årsresultatet i Mesta AS:

Annen egenkapital	68 mill.
Utbytte	124 mill.
Totalt disponert	192 mill.

Skøyen, Oslo, 27. mars 2025


Ingvald Løyning
Styreleder


Anne Marit Panengstuen
Styremedlem


Oddbjørn Kaland
Styremedlem


Ole Falk Hansen
Styremedlem


Margrethe Hauge
Styremedlem

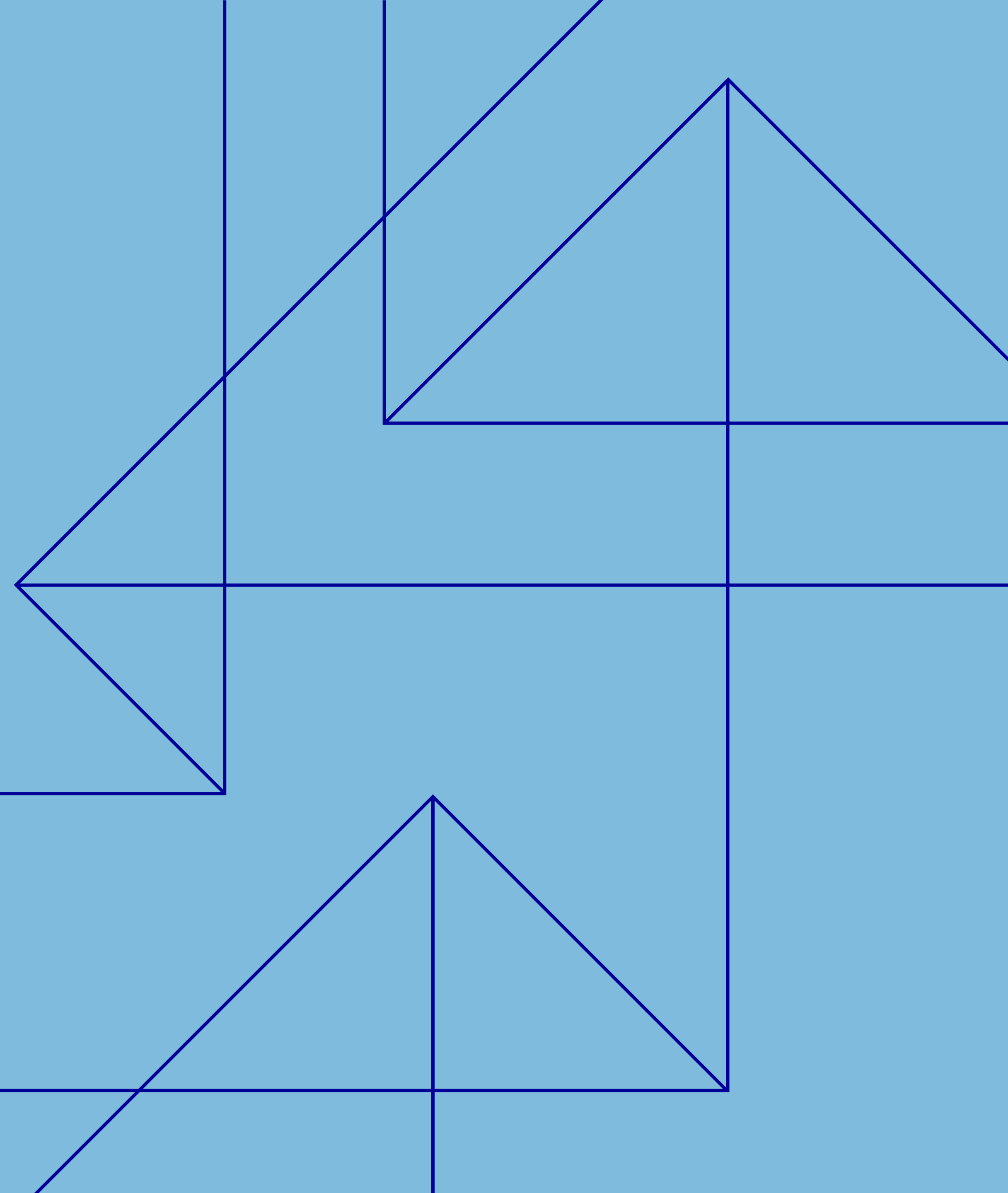

Geir Krokå
Styremedlem


Gaute Gillebo
Styremedlem


Jarle Røksund
Styremedlem


Tonje G. Jensen
Konsernsjef (Konstituert)

Regnskap inkl. noter



Resultat- regnskap

Morselskap		Note	Beløp i MNOK	Note	Konsern	
2023	2024				2024	2023
			Driftsinntekter			
6 352	6 145	2,3	Salgsinntekt	2,3	6 388	6 561
36	33	8	Annen driftsinntekt	8	37	37
6 388	6 178		Sum driftsinntekter		6 426	6 597
			Driftskostnader			
3 838	3 548		Varekostnad m.m.		3 631	3 908
1 513	1 566	4,5,6	Lønnskostnad m.m.	4,5,6	1 652	1 585
-18	-	4	Korrigert pensjon	4	-	-18
126	145	7,8	Av- og nedskrivning på varige driftsmiddel	7,8	148	128
741	675		Annen driftskostnad		755	791
6 201	5 934		Sum driftskostnader		6 187	6 395
187	244		Driftsresultat før goodwill		239	203
-	-		Avskrivning av goodwill	7	13	13
187	244		Driftsresultat etter goodwill		227	190
			Finansinntekter og finanskostnader			
12	13		Finansinntekter		13	12
-	-		Inntekt på investering i datterselskap		-	-
16	11		Finanskostnader		10	14
183	246		Årsresultat før skattekostnad		230	187
41	54	9	Skattekostnad	9	53	44
142	192		Årsresultat		177	143
			Overføringer			
40	124	15	Foreslått utbytte			
102	68	15	Avsatt til annen egenkapital			
142	192		Sum overføringer			

Balanse

Morselskap		Note	Beløp i MNOK	Note	Konsern	
2023	2024				2024	2023
			Eiendeler			
			Anleggsmidler			
			<i>Immaterielle eiendeler</i>			
27	32	7	Egenutviklede systemer	7	32	27
-	-		Goodwill	7	19	32
7	0	9	Utsatt skattefordel	9	-	-
34	33		Sum immaterielle eiendeler		51	58
			<i>Varige driftsmidler</i>			
-	-	8	Tomter, bygninger og annen fast eiendom	8	10	11
572	523	8	Maskiner og utstyr	8	541	587
572	523		Sum varige driftsmidler		550	598
			<i>Finansielle anleggsmidler</i>			
156	156	10	Investering i datterselskap		-	-
6	7	10	Investeringer i aksjer og andeler	10	7	6
161	162		Sum finansielle anleggsmidler		7	6
767	718		Sum anleggsmidler		608	662
			Omløpsmidler			
184	160	11	Varer	11	160	184
			<i>Fordringer</i>			
1 259	1 154	3,12	Kundefordringer	3,12	1 231	1 315
2	6	13	Lån til foretak i samme konsern		-	-
86	66		Andre fordringer		66	86
1 347	1 226		Sum fordringer		1 296	1 401
373	501	13,14	Bankinnskudd	13,14	505	376
1 904	1 888		Sum omløpsmidler		1 961	1 962
2 672	2 606		Sum eiendeler		2 569	2 624

Balanse forts.

Skøyen, 27. mars 2025


Ingvald Løyning
Styreleder

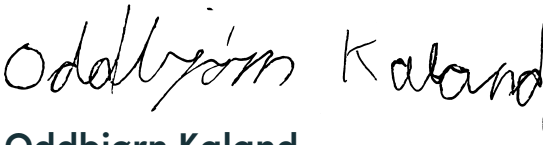

Ole Falk Hansen
Styremedlem


Gaute Gillebo
Styremedlem


Anne Marit Panergstuen
Styremedlem


Margrethe Hauge
Styremedlem


Jarle Røksund
Styremedlem


Oddbjørn Kaland
Styremedlem


Geir Krokå
Styremedlem


Tonje G. Jensen
Konsernsjef (Konstituert)

Morselskap		Note	Beløp i MNOK	Note	Konsern	
2023	2024				2024	2023
			Egenkapital og gjeld			
			<i>Egenkapital</i>			
500	500	15	Aksjekapital	15	500	500
3	3	15	Overkurs	15	-0	-
503	503		Sum innskutt egenkapital		500	500
			<i>Opptjent egenkapital</i>			
383	452	15	Annen egenkapital	15	425	372
383	452		Sum opptjent egenkapital		425	372
887	955		Sum egenkapital		925	872
			Gjeld			
			<i>Avsetning for forpliktelser</i>			
-	-	9	Utsatt skatt	9	5	7
144	138	16	Andre avsetninger for forpliktelser	16	147	150
144	138		Sum avsetninger for forpliktelser		152	157
			<i>Annen langsiktig gjeld</i>			
	3		Gjeld til kredittinstitusjoner		3	-
-	-		Øvrig langsiktig gjeld		-	-
-	3		Sum annen langsiktig gjeld		3	-
			<i>Kortsiktig gjeld</i>			
886	653		Leverandørgjeld		659	892
76	69	13,9	Gjeld til foretak i samme konsern		-	-
10	47	9	Betalbar skatt	9	56	11
40	124	15	Avsatt utbytte	15	124	40
232	197		Skyldige offentlige avgifter		212	242
397	419		Annen kortsiktig gjeld		439	410
1 640	1 509		Sum kortsiktig gjeld		1 489	1 594
1 785	1 651		Sum gjeld		1 644	1 752
2 672	2 606		Sum egenkapital og gjeld		2 569	2 624

Kontantstrøm

Morselskap		Beløp i MNOK		Konsern	
2023	2024			2024	2023
			Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter		
183	245		Resultat før skattekostnad	230	187
-	-10	-	Periodens betalte skatter	-11	-
-32	-28	-/+	Gevinst/tap ved salg av anleggsmidler	-28	-32
126	145	+	Ordinære avskrivninger	161	141
43	24	+/-	Endring i varelager	24	43
-146	105	+/-	Endring i kundefordringer	84	-162
129	-233	+/-	Endring i leverandørgjeld	-233	132
-29	-11	+/-	Endring i andre tidsavgrensningsposter	17	-26
275	238	=	Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter	244	283
			Kontantstømmer fra finansieringsaktiviter		
54	58	+	Innbetalinger ved salg av varige driftsmidler	58	54
-213	-131	-	Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler	-136	-221
-6	-1	-	Utbetalinger ved kjøp av datterselskap	-1	-6
-165	-74	=	Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter	-80	-172
			Kontantstømmer fra finansieringsaktiviter		
-	3	+	Innbetalinger ved opptak av ny kortsiktig gjeld	3	-
-80	-40	-	Utbetaling av utbytte	-40	-80
-80	-37	=	Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter	-37	-80
30	128	=	Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter	128	31
343	373	+	Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens begynnelse	376	345
373	501	=	Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens slutt	505	376

Noter til regnskapet

NOTE 1 / REGNSKAPSPRINSIPPERKonsern- og års-regnskapet er satt opp i samsvar med regnskapsloven av 1998 og god regnskapsskikk i Norge.

Generell informasjon

Mesta AS er et norsk aksjeselskap, stiftet og hjemme-hørende i Norge. Mesta AS er 100% eid av den norske stat ved Nærings- og fiskeridepartementet.

Grunnleggende prinsipper

Årsregnskapet er satt opp i henhold til norsk regnskapslovgivning og god regnskapsskikk. Årsregn-skapet er basert på de grunnleggende prinsipper om transaksjon, opptjening, sammenstilling, forsiktighet, kongruens og sammenlignbarhet. Konsern- og års-regnskapet består av resultatregnskap, balanse, kontantstrømoppstilling og noter.

Estimater

Ved usikkerhet om faktiske tall, benyttes beste estimat på bakgrunn av tilgjengelig informasjon på tidspunktet for regnskapsavleggelsen. Ved endring av regnskaps-

estimat, resultatføres virkningen i den perioden estimatet endres. Regnskapspostene hvor det foreligger vesentlig estimer er under fordringer og andre forpliktelser i forbindelse med entreprenør-virksomheten.

Sammenlignbarhet

Tallene presenteres i norske kroner (NOK) i hele millioner.

Konsolideringsprinsipper

Konsernregnskapet omfatter Mesta AS med datter-selskaper hvor Mesta AS har bestemmende innflytelse som følge av juridisk eller faktisk kontroll. Konsern-regnskapet er utarbeidet etter ensartede regnskaps-prinsipper for like transaksjoner i alle selskap som inngår i konsernregnskapet. Alle vesentlige transaksjoner og mellomværende mellom selskap i konsernet er eliminert.

Oppkjøp

Oppkjøpsmetoden benyttes ved regnskapsføring av

virksomhetssammenslutninger. Selskaper som er kjøpt eller solgt i løpet av året inkluderes i konsern-regnskapet fra det tidspunktet kontroll oppnås og inntil kontroll opphører. Transaksjonstidspunktet er når risiko og kontroll er overdratt. På samme tidspunkt legges til grunn verdianalysen av kostpris på aksjene. Kostpris på aksjer i datterselskaper elimineres mot egenkapitalen på oppkjøpstidspunktet. Identifiserbare eiendeler, forpliktelser og betingede forpliktelser innregnes til virkelig verdi. En eventuell forskjell mellom kostpris og virkelig verdi på overtatte eiendeler, forpliktelser og betingede forpliktelser innregnes som goodwill eller inntektsføres dersom kostpris er lavest. Det avsettes ikke utsatt skatt på goodwill. Goodwill avskrives etter en vurdering av økonomisk levetid.

Hovedregel for vurdering og klassifisering av eiendeler og gjeld

Eiendeler bestemt til varig eie eller bruk er klassifisert som anleggsmidler. Andre eiendeler er klassifisert som omløpsmidler. Fordringer som skal tilbakebetales innen et år er klassifisert som omløpsmidler. Ved klassifisering

av kortsiktig og langsiktig gjeld er tilsvarende kriterier lagt til grunn.

Omløpsmidler er vurdert til laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi.

Anleggsmidler vurderes til anskaffelseskost, men ned-skrives til gjenvinnbart beløp dersom dette er lavere enn bokført verdi, og verdifallet forventes ikke å være forbigående. Anleggsmidler med begrenset økonomisk levetid avskrives planmessig.

Annen langsiktig gjeld og kortsiktig gjeld er vurdert til pålydende beløp.

Eiendeler og gjeld i utenlandsk valuta og sikring

Pengeposter i utenlandsk valuta er i balansen omregnet til balansedagens kurs.

Valutaterminkontrakter er ikke balanseført til virkelig verdi på balansedagen. Mesta AS kjøper valuta på teminkontrakter for å valutasikre innkjøp av råvarer

i annen valuta. Konsernet benytter regnskapsmessig sikringsbokføring for de finansielle instrumentene i tråd med NRS 18. Verdiendring på instrumentene regnskapsføres ikke, men inngår som en del av kostpris på innkjøpte råvarer.

Immaterielle eiendeler

Utgifter til egen tilvirkning av immaterielle eiendeler balanseføres når det er sannsynlig at de fremtidige økonomiske fordelene knyttet til eiendelene vil tilflyte selskapet og anskaffelseskost kan måles pålitelig.

Immaterielle eiendeler som er kjøpt enkeltvis, er balanseført til anskaffelseskost. Immaterielle eiendeler overtatt ved kjøp av virksomhet, er balanseført til anskaffelseskost når kriteriene for balanseføring er oppfylt.

Immaterielle eiendeler med begrenset økonomisk levetid avskrives planmessig. Immaterielle eiendeler nedskrives til gjenvinnbart beløp dersom de forventede økonomiske fordelene ikke dekker balanseført verdi og eventuelle gjenstående tilvirkningsutgifter.

Varige driftsmidler

Varige driftsmidler balanseføres og avskrives over driftsmiddelets forventede økonomiske levetid. Direkte vedlikehold av driftsmidler kostnadsføres løpende under driftskostnader, mens påkostninger eller forbedringer tillegges driftsmiddelets kostpris og avskrives i takt med driftsmiddelet. Dersom den virkelige verdien av et driftsmiddel er lavere enn balanseført verdi, og dette skyldes årsaker som ikke er forbigående, skrives driftsmiddelet ned til virkelig verdi.

Regnskapsmessig aktiveres og avskrives driftsmidler over en fastsatt avskrivningsplan dersom kostpris overstiger kr 50 000 og levetiden antas å være 3 år eller mer.

Leieavtaler

Det skilles mellom finansiell og operasjonell leasing basert på en konkret vurdering av den enkelte leasingavtale.

Driftsmidler som leies på betingelser som i det vesentlige overfører økonomisk risiko og kontroll til selskapet (finansiell leasing), balanseføres under varige driftsmidler og tilhørende leieforpliktelse medtas som forpliktelse under rentebærende langsiktig gjeld til nåverdien av leiebetalingene. Driftsmiddelet avskrives planmessig, og forpliktelsen reduseres med betalt leie etter fradrag for beregnet rentekostnad. Operasjonell leasing regnskapsføres som ordinær driftskostnad.

Aksjer i datterselskap

Investeringer i datterselskaper vurderes etter kostmetoden. Investeringene blir nedskrevet til virkelig verdi dersom verdifallet ikke er forbigående og det må anses nødvendig etter god regnskapsskikk. Mottatt utbytte og konsernbidrag fra datterselskapene er inntektsført som annen finansinntekt.

Varer

Varer er vurdert til laveste av anskaffelseskost etter gjennomsnitts-metoden og netto salgsverdi. Det foretas nedskrivning for eventuell påregnelig ukurans.

Fordringer

Kundefordringer og andre fordringer er oppført til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap.

Avsetning til tap gjøres på grunnlag av en individuell vurdering av de enkelte fordringene.

Kundefordringer inkluderer opptjent, ikke fakturert kontraktsinntekt på prosjekter.

Bankinnskudd og lignende

Bankinnskudd ol. inkluderer bankinnskudd og andre betalingsmidler med forfallsdato som er kortere enn tre måneder fra anskaffelse.

Mesta AS med tilhørende datterselskaper opererer ikke med kontanter.

Skatter

Skattekostnaden sammenstilles med regnskapsmessig resultat før skatt. Skatt knyttet til egenkapitaltransaksjoner er ført mot egenkapitalen. Skattekostnaden består av betalbar skatt (skatt på årets direkte skattepliktige inntekt) og endring i netto utsatt skatt.

Utsatt skatt er beregnet med 22% (22%) på grunnlag av de midlertidige forskjeller som eksisterer mellom regnskapsmessige og skattemessige verdier ved utgangen av regnskapsåret. Skatteøkende og skatte-reduserende midlertidige forskjeller som reverserer eller kan reverseres i samme periode er utlignet. Netto utsatt skattefordel balanseføres i den grad det er sannsynlig at denne kan bli nyttegjort. Årets

skattekostnad består av endringer i utsatt skattefordel og betalbar skatt for inntektsåret.

Inntekter

Varesalg:

Inntekt regnskapsføres når den er opptjent, altså når både risiko og kontroll i hovedsak er overført til kunden. Dette vil normalt være tilfellet når varen er levert til kunden. Inntektene regnskapsføres med verdien av vederlaget på transaksjonstidspunktet.

Tjenestesalg:

Inntekt regnskapsføres når den er opptjent, altså når krav på vederlag oppstår. Dette skjer når tjenesten ytes, i takt med at arbeidet utføres. Inntektene regnskapsføres med verdien av vederlaget på transaksjonstidspunktet.

Driftskontrakter:

En drifts- og vedlikeholdskontrakt strekker seg over normalt 5 år, med en opsjon om ytterligere 1 år som kunden ensidig kan utløse. Inntjening fra driftskontrakter er todelt, et fastelement og et variabel-element. Det faste elementet blir inntektsført og inflasjonsjustert på årlig basis i henhold til betalingsplan over kontraktens løpetid. Det variable elementet blir inntektsført etter hvert som den er opptjent, altså når krav på vederlag oppstår.

For prosjekter som forventes å gi netto tap i gjenværende kontraktperiode, resultatføres tapet så snart det er identifisert. Tapsføringen skal dekke gjenværende ordinær løpetid. Vurdering av tapsavsetningen foretas for hver driftskontrakt og

reflekterer netto forpliktelse for å oppfylle kontrahert forpliktelse, da tatt høyde for estimert tilleggsarbeid i driftskontrakten.

Anleggskontrakter:

Anleggskontrakter regnskapsførers ved løpende avregning, slik at inntekt resultatføres i takt med fullføring av prosjektet. Inntektsføringen skal reflektere opptjening og fullføringsgraden benyttes som et mål på opptjeningen. Fullføringsgrad måles ut fra utført produksjon (medgåtte kostnader/totalt estimerte kostnader). Resultatføring skjer med opparbeidet andel av sluttprognose basert på pålitelig vurdering for fullføringsgrad. Tilleggskrav resultatføres når de er sikre.

Forventede fremtidige tap på inngåtte kontrakter utgiftsføres og avsettes som periodisert driftskostnad under andre avsetninger for forpliktelser. Tap tas fullt ut så snart de er kjent.

Prosjektkostnader inkluderer kostnader som er direkte knyttet til det enkelte prosjekt samt indirekte kostnader som kan henføres til prosjekter. Indirekte kostnader som gjelder foretaket som helhet eller prosjektaktivitetene, men som ikke kan fordeles på de enkelte prosjekter, inkluderes ikke.

Opparbeidet inntekt klassifiseres som driftsinntekt i resultatregnskapet. Løpende prosjekter klassifiseres som kortsiktige fordringer. Mottatte kundeforskudd utover det som er avregnet mot beholdninger på det enkelte prosjekt klassifiseres som kortsiktig gjeld.

Det foretas avsetninger til garantiarbeider og annen usikkerhet. Garantitiden er normalt fem år etter overlevering på anleggskontrakter.

Mestas prosjekter er i mange tilfeller langvarige, og mange av dem totalkontrakter til fastpris som er vunnet etter anbudskonkurranser. Manglende evne til å møte leveringstider eller ytelsesgarantier, samt økning i prosjektkostnadene, kan resultere i kostnader som ikke kan dekkes inn, og som kan være større enn inntektene fra det aktuelle prosjektet. Det endelige resultatet for prosjektene kan avvike fra sluttprognose underveis ut fra skjønnsmessige vurderinger for beste estimat.

Annen driftsinntekt:

Andre driftsinntekter består av leieinntekter av eiendommer og netto gevinst ved avhendelse av driftsmidler.

Kostnader

Kostnader regnskapsføres som hovedregel i samme periode som tilhørende inntekt. I de tilfeller det ikke er en klar sammenheng mellom utgifter og inntekter kostnadsføres de når de påløper.

Øvrige unntak fra sammenstillingsprinsippet er angitt der det er aktuelt.

Omstilling:

Omstilling er definert som et planlagt program som i vesentlig grad endrer omfanget av virksomheten eller måten virksomheten drives på. Avsetninger til

omstilling kostnadsføres når programmet er besluttet og kostnadene er identifiserbare, kvantifiserbare og ikke dekkes av tilhørende inntekter jf. sammenstillingsprinsippet.

Usikre forpliktelser:

Usikre forpliktelser blir regnskapsført dersom det er sannsynlighetsovervekt for at de kommer til oppgjør og verdien kan estimeres pålitelig. Beste estimat benyttes ved beregning av oppgjørsverdi.

Forskning og utvikling:

Kostnader knyttet til forskning og utvikling utgiftsføres når de påløper.

Transaksjoner mellom virksomhetsområder

Transaksjoner mellom virksomhetsområder foretas til alminnelige forretningsmessige vilkår og intern fortjeneste elimineres i konsernregnskapet.

Offentlige tilskudd

Offentlige tilskudd regnskapsføres når det ligger rimelig sikkerhet for at foretaket vil oppfylle vilkårene knyttet til tilskuddene, og tilskuddene vil bli mottatt. Ved regnskapsføring skjer det på systematisk grunnlag over de regnskapsperiodene der foretaket innregner kostnadene som de offentlige tilskuddene er ment å kompensere for. Offentlige tilskudd som knytter seg til eiendeler er regnskapsført netto ved at tilskuddene er behandlet som reduksjon av beløp som er innregnet i balansen.

Pensjoner

Mesta AS er pliktig til å ha en pensjonsordning for ansatte iht. lov om obligatorisk tjenestepensjon. Alle ansatte i Mesta får sin tjenestepensjon gjennom en innskuddsbasert pensjonsordning.

Pensjonspremien kostnadsføres når den påløper.

Selskapet deltar i den private AFP-ordningen som innebærer at de ansatte får et tillegg til sin pensjon som en livsvarig tilleggspensjon. Pensjonen kan tas ut fra og med fylte 62 år også ved siden av å stå i jobb. AFP-ordningen er en tariffbasert flerforetakspensjonsordning som organiseres gjennom et felleskontor, og finansieres gjennom premier som fastsettes som en prosent av lønn. Det foreligger ingen pålitelig måling og allokering av forpliktelse og midler i ordningen og derfor blir ordningen i tråd med regnskapsreglene behandlet som en innskuddsbasert ordning hvor premiebetalinger kostnadsføres løpende.

Kontantstrømoppstilling

Kontantstrømoppstillingen er beregnet etter den indirekte metode. Kontanter og bankinnskudd omfatter bankinnskudd, fordring på konsernkontosystem og andre kortsiktige plasseringer som umiddelbart kan konverteres til kjente kontantbeløp.

Andre poster

I den grad det er nødvendig er det inntatt utdypende kommentarer i den enkelte note. Det vises noter både for konsolidert regnskap og morselskap der det er relevant.

NOTE 2 / SEGMENTINFORMASJON

Det vesentligste av konsernets virksomhet er i Norge.

Informasjon om viktige kunder

Konsernet har én kunde som utgjør mer enn 10 % av driftsinntektene. Statens kjøp av tjenester fra Mesta-konsernet fremkommer i note 13.

2024	Veivedlikehold	Elektro	Anlegg og spesialproduksjon	Bane	Annet/elimineringer	Konsern
Driftsinntekter	3 825	807	1 767	282	-256	6 426
2023	Veivedlikehold	Elektro	Anlegg og spesialproduksjon	Bane	Annet/elimineringer	Konsern
Driftsinntekter	4 141	690	1 828	223	-285	6 597

NOTE 3 / ANLEGGSKONTRAKTER

Med igangværende prosjekter defineres prosjekter som ikke er overlevert byggherre pr. balansedagen. Det er gjort avsetninger for garantiansvar og tapskontrakter under andre avsetninger for forpliktelser. Resultatføringen er presentert som annen driftskostnad.

Morselskap			Konsern		
2023	2024	Beløp i MNOK	2024	2023	
584	699	Inntektsført på igangværende anleggskontrakter	792	887	
578	672	Kostnader knyttet til opptjent inntekt/tapsavsetninger	758	814	
6	27	Netto resultatført på igangværende	35	73	
65	6	Estimert gjenværende produksjon på tapskontrakter	6	65	
-	-	Opptjent, ikke fakturert inntekt på igangværende anleggskontrakter inkl. i kundefordringer	-	-	
8	-4	Forskuddsfakturert produksjon inkl. i annen korts. gjeld	-4	9	
56	46	Kundefordringer der betaling er utsatt på grunn av betingelser i kontraktene	55	75	
-	-	Innestående fra leverandører	-	-	

NOTE 4 / LØNSKOSTNAD, ANTALL ANSATTE, GODTGJØRELSE, LÅN TIL ANSATTE MM.

I løpet av 2023 ble det avdekket at en andel ansatte som var slutte i Mesta ikke var meldt ut av selskapets innskuddsordning for sparing til pensjon, og svakhet i selskapets internkontroll avdekket ikke manglende utmelding av pensjonsordningen. Feilen er nå rettet opp, og innbetalt premie knyttet til disse tilfellene er tilbakeført til selskapets innskudds- og premiefond. Beløpet på 18 millioner med tekst korrigering pensjon i tabellen i noten er tilbakeført spare- og premiebeløp for årene før 2023.

Morselskap			Konsern	
2023	2024	Beløp i MNOK	2024	2023
1 244	1 280	Lønn	1 350	1 302
171	161	Folketrygdavgift	172	182
99	101	Pensjonskostnader	105	103
-18	-	Korrigert pensjon	-	-18
-2	25	Andre ytelser	25	-2
1 495	1 566	Sum	1 652	1 567
1 657	1 549	Antall årsverk sysselsatt pr. 31.12.	1 628	1 730
1 713	1 584	Antall ansatte i konsernet pr. 31.12.	1 663	1 786

Revisor

Godtgjørelse til KPMG AS fordeler seg slik:

Morselskap			Konsern	
2023	2024	Beløp i tusen	2024	2023
1 207	1 170	Lovpålagt revisjon	1 489	1 597
-	-	Andre attestasjonstjenester	-	-
662	568	Utvidet revisjon, konsulentoppdrag og skatterådgivning	687	690

NOTE 5 / PENSJONER

Mesta er pliktig til å ha en pensjonsordning for ansatte iht. lov om obligatorisk tjenstepensjon. Konsernets pensjonsordninger tilfredsstiller lovens krav.

Pensjonskostnad er spesifisert i note 4 lønnskostnader.

Innskuddspensjon

Alle ansatte deltar i en innskuddsordning. Sparing i innskuddene ordningen utgjør 5,6 % av lønn mellom 0–7,1 G og 20 % av lønn mellom 7,1–12 G.

Innskuddsordningen er organisert i Storebrand. Det er knyttet en uføredekning for de ansatte til innskuddsordningen hos Storebrand. Innskudd til pensjonsordningen kostnadsføres det året innskuddet gjelder for. Innskuddsordningen kan avvike noe for datterselskapene.

AFP

Selskapet deltar i den private AFP-ordningen som innebærer at de ansatte får et tillegg på sin pensjon som en livsvarig tilleggspensjon. Pensjonen kan tas ut

fra og med fylte 62 år også ved siden av å stå i jobb. AFP-ordningen er en tariffbasert flerforetakspensjonsordning som organiseres gjennom et felleskontor, og finansieres gjennom premier som fastsettes som en prosent av lønn. Det foreligger ingen pålitelig måling og allokering av forpliktelse og midler i ordningen og derfor blir ordningen i tråd med regnskapsreglene behandlet som en innskuddsbasert ordning hvor premiebetalinger kostnadsføres løpende.

NOTE 6 / YTELSE TIL LEDENDE ANSATTE OG STYRET

Mesta har i sine vedtekter følgende paragraf om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer:

«Selskapet skal følge allmennaksjeloven §§ 6–16a Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i noterte selskaper, 6–16b Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i noterte selskaper og Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer. Retningslinjer i samsvar med asal § 6–16a og forskriften skal legges frem for godkjennelse for

ordinær generalforsamling fra og med 2022. Retningslinjene skal også inneholde en redegjørelse om hvordan «Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel» er fulgt opp i selskapets heleide datterselskaper. Lønnsrapport i samsvar med asal § 6–16 b og forskriften skal senest legges frem for ordinær generalforsamling fra og med 2023.»

Det henvises til lederlønsrapporten som er publisert på Mesta sin nettside for opplysninger om ytelser til ledende ansatte og styret.

NOTE 7 / IMMATERIELLE EIENDELER

Egenutviklede systemer vedrører aktivering av kostnader for utvikling av EDB-programvare for systemdesign, programmering og installasjon av egenutviklede og spesialtilpassede systemer.

Morselskap	Egenutviklede systemer		2024	2023
Anskaffelseskost 01.01.	77		77	63
Tilgang	13		13	19
Skattefunn	-		-	-1
Avgang	-		-	-4
Anskaffelseskost 31.12.	90		90	77
Akkumulerte ned- og avskrivninger 31.12.	-58		-58	-51
Bokført verdi pr. 31.12.	32		32	27
Årets avskrivninger	-7		-7	-
Økonomisk levetid		3-8 år		
Avskrivningsplan		Lineær		

Konsern	Goodwill	Egenutviklede systemer	2024	2023
Anskaffelseskost 01.01.	63	77	140	126
Tilgang	-	13	13	19
Skattefunn	-	-	-	-1
Avgang	-	-	-	-4
Anskaffelseskost 31.12.	63	90	153	140
Akkumulerte ned- og avskrivninger 31.12.	-44	-58	-102	-82
Bokført verdi pr. 31.12.	19	32	51	58
Årets avskrivninger	-13	-7	-20	-16
Økonomisk levetid	5 år	3-8 år		
Avskrivningsplan	Lineært	Lineær		

NOTE 8 / VARIGE DRIFTSMIDLER

Det er i 2024 solgt driftsmidler til en verdi av 58 MNOK (2023 MNOK 54) med en netto gevinst på 28 MNOK (2023 32 MNOK). Gevinsten inngår i posten annen driftsinntekt.

*Tomter avskrives ikke.

Morselskap	Edb- maskinvare	Maskiner, utstyr m.m.	Tomter/ bygninger	2024	2023
Anskaffelseskost 01.01.	2	1 546	-	1 548	1 555
Tilgang kjøpte driftsmidler	-	118	-	118	195
Fisjon	-	-	-	-	-
Avgang	-	-204	-	-204	-203
Anskaffelseskost 31.12.	2	1 459	-	1 462	1 548
Akkumulerte ned- og avskrivninger 31.12.	-1	-937	-	-939	-975
Bokført verdi pr. 31.12.	1	522	-	523	572
Årets avskrivninger	-1	-137	-	-137	-122
Økonomisk levetid	1-5 år	3-15 år	20-50 år		
Avskrivningsplan	Lineær	Lineær	Lineær*		

Konsern	Edb- maskinvare	Maskiner, utstyr m.m.	Tomter/ bygninger	2024	2023
Anskaffelseskost 01.01.	2	1 565	34	1 601	1 601
Tilgang kjøpte driftsmidler	0	123	0	124	203
Fisjon	-	-	-	-	-
Avgang	-0	-205	-	-206	-203
Anskaffelseskost 31.12.	2	1 483	34	1 519	1 601
Akkumulerte ned- og avskrivninger 31.12.	-1	-943	-24	-969	-1 003
Bokført verdi pr. 31.12.	1	540	10	550	598
Årets avskrivninger	-1	-139	-1	-141	-125
Økonomisk levetid	1-5 år	3-15 år	20-50 år		
Avskrivningsplan	Lineær	Lineær	Lineær*		

NOTE 9 / SKATTEKOSTNAD

Utsatt skattefordel er oppført med utgangspunkt i fremtidig inntekt.

Morselskap		Skattekostnad	Konsern	
2023	2024		2024	2023
		Årets skattekostnad fremkommer slik:		
12	47	Betalbar skatt	56	14
9	-	Skatteeffekt på mottatt/avgitt konsernbidrag		
20	7	Endring i utsatt skatt	-3	31
41	54	Skattekostnad	52	44

Mesta AS avga i 2023 konsernbidrag med skatteeffekt på 9 MNOK.
Mesta AS mottok i 2022 konsernbidrag med skatteeffekt på 1 MNOK.

Morselskap		Betalbar skatt	Konsern	
2023	2024		2024	2023
		Betalbar skatt i balansen:		
21	47	Årets betalbare skattekostnad	56	14
-2	-	Skatt på skattefunn	-	-2
-9	-	Skatteeffekt på mottatt/avgitt konsernbidrag		
10	47	Betalbar skatt i balansen	56	11

Morselskap		Avstemming fra nominell til faktisk skattesats	Konsern	
2023	2024		2024	2023
183	246	Årsresultat før skatt	230	187
40	54	Forventet inntektsskatt etter nominell skattesats	51	41
		Permanente forskjeller		
-	-	Andre ikke fradragsberettigede kostnader	-	-
-	-	Skatt på konsernbidrag	-	-
-	-	Permanent forskjell goodwill	3	3
1	-	Andre poster	-	-
41	54	Skattekostnad	53	44
23 %	22 %	Effektiv skattesats	23 %	23 %

NOTE 9 / SKATTEKOSTNAD FORTS.

Morselskap		Spesifikasjon av skatteeffekten av midlertidige forskjeller og underskudd til framføring	Konsern	
2023	2024		2024	2023
-102	-97	Driftsmidler	-97	-102
-40	-117	Tilvirkningskontrakter	-146	-109
5	-	Varer	-	5
121	151	Fordringer	151	121
144	138	Avsetning andre forpliktelser	148	150
-94	-75	Gevinst- og tapskonto	-77	-96
-	-	Underskudd til fremføring	-	-
35	1	Sum	-21	-31
1	-	Ikke balanseført utsatt skattefordel	-	1
7	0	Netto utsatt fordel/forpl. i balansen	-5	-7

Utsatt skattefordel er oppført med utgangspunkt i fremtidig inntekt.

NOTE 10 / DATTERSELSKAP, TILKNYTTET SELSKAP M.V.

Mesta har kjøpt 10 % av aksjene i Klimator AB. Aksje- kjøpet er en strategisk anskaffelse for Mesta. Klimator er et svensk softwareselskap som utvikler teknologi for prognose for kjøreforhold på vei. Mesta har stort fokus på digitalisering og har mål om å redusere miljøkonsekvenser, bruke ressursene smartere og øke kvaliteten. Vi kjenner Klimators teknologi som kunde og ønsker å bidra til å videreutvikle den. Derfor er det helt naturlig å gå inn også på eiersiden. I 2024 gjennomførte Klimator AB en emisjon hvor Mesta deltok med en investering på 1 MNOK.

Datterselskap	Foretningskontor	Stemmeandel	Eierandel
Mesta Eiendomsselskap AS	Oslo	100 %	100 %
Mesta Sverige AB	Åstorp	100 %	100 %
Rail Infrastructure AS	Oslo	100 %	100 %

Datterselskap	Egenkapital i følge siste årsregnskap	Årsresultat i følge siste årsregnskap	Bokført verdi pr 31.12.2023
Mesta Eiendom AS	36	2	33
Mesta Sverige AB	4	0	2
Rail Infrastructure AS	67	-5	121

Andre aksjer	Forretningskontor	Stemmeandel	Eierandel
Klimator AB	Gøteborg	10 %	10 %

Andre aksjer	Anskaffelse	Balanseført verdi	Markedsverdi
Klimator AB	6	7	8

NOTE 11 / VARER

Morselskap			Konsern	
2023	2024		2024	2023
190	160	Varer	160	190
-5	-	Avsetning for ukurans	-	-5
184	160	Sum	160	184

NOTE 12 /KUNDEFORDRINGER

* Fakturert, ikke opptjent på prosjektene er korrigert for 2023 som følge av feil klassifisering. Denne er reklassifisert til annen kortsiktig gjeld.

* Det tilbakeholdes opp til 10 % av kontraktssummen som sikkerhet for Mestas kontraktsforpliktelser i utførelsestiden for kontrakten, herunder ansvar for forsinket fullføring. Det tilbakeholdte beløpet betegnes som «innestående hos byggherrer» og er regulert i kontrakter etter norsk standard. Når sluttoppgjøret utbetales løses innestående opp.

Morselskap			Konsern	
2023	2024		2024	2023
1 088	983	Fakturerte kundefordringer	1 050	1 118
-95	-84	Fakturert, ikke opptjent på prosjektene	-84	-95
-123	-151	Avsetning for tap	-156	-123
332	345	Opptjent, ikke fakturert på prosjektene	349	340
56	62	Innestående hos byggherre*	72	75
1 259	1 154	Sum kundefordringer	1 231	1 315

NOTE 13 / TRANSAKSJONER OG MELLOMVÆRENDE MED NÆRSTÅENDE PARTER

Mesta AS har handel mellom datterselskapene Mesta Eiendom AS, Mesta Sverige AB og Rail infrastructure as (RIAS). Disse selskapene er definert som nærstående parter i konsernet. Alle transaksjonene utføres til alminnelige kontraktsvilkår og med armlengdes avstand.

Mesta AS har i 2024 kjøp tjenester for 7 MNOK av RIAS, og solgt tjenester til RIAS for 29 MNOK. Mesta AS har pr 31.12 en fordring på RIAS pålydende 6 MNOK, og RIAS en fordring på Mesta AS pålydende 2 MNOK.

Mesta Eiendom AS belastet Mesta AS for leieinntekt med 9 MNOK i 2024. Mesta Eiendom AS har en

fordring på Mesta AS pålydende 1 MNOK pr 31.12.2024.

Selskapene i konsernet inngår i konsernkontosystem i Danske bank, og de ulike datterselskapenes banksaldo er bokført i sin helhet i morselskapet, og saldoene er bokført som konsernmellomværende mellom selskapene. Mesta AS har 31.12 en kortsiktig konserngjeld til Mesta Eiendom AS på 33 MNOK (28 MNOK), og en kortsiktig konserngjeld til RIAS på 32 MNOK (2 MNOK). Datterselskapene har tilsvarende konsernfordringer mot Mesta as i sine regnskap.

Ingen poster forfaller senere enn ett år etter regnskapsårets slutt.

Transaksjoner med den norske stat

Staten, gjennom Nærings- og fiskeridepartementet, eier 100 % av aksjene i Mesta AS. Eierskapsstrukturen til den norske stat medfører at Mesta deltar i transaksjoner med flere parter som er under en felles eierskapsstruktur og derfor tilfredsstiller definisjonen av nærstående parter. Alle transaksjoner er vurdert å være i henhold til normal armlengdes prinsipp. Statens vegvesen, Fylkeskommunene og Bane Nor er Mesta AS sine største kunder og utgjør ca 84 % (85%) av den totale omsetningen. Alle kontraktene er inngått til armlengdes priser basert på offentlig utlyste anbudskonkurranser.

Salgsinntekt	2024	2023
Offentlige kjøp	5 387	5 582

NOTE 14 / BANKINNSKUDD

De enkelte selskapene i konsernet har hver sin bankgaranti for selskapets skattetreksforpliktelse. Konsernselskapene deltar i et felles konsernkonto-system der deltakerne er solidarisk ansvarlige som selvskyldnerkausjonist for rett oppfyllelse av alle forpliktelser de pådrar seg i konsernkontoavtalen konsernet har med Danske Bank. Det vises til note 13 Transaksjoner og mellomværende med nærstående

parter for konsernmellomværende mellom selskapene i tilknytning til konsernkontosystemet.

Mesta AS har pr 31.12.2024 en trekkfasilitet på MNOK 500 som er lite benyttet i 2024 men ikke trukket på pr 31.12.2024. Det er knyttet betingelser til låneavtalen (covenants) med bank, særskilt knyttet til resultat og soliditet. Konsernet overholder alle lånebetingelser.

NOTE 15 / AKSJEKAPITAL, AKSJONÆRINFORMASJON OG EGENKAPITAL

Aksjekapital: Aksjekapitalen i selskapet pr 31.12. består av følgende aksjeklasser:	Antall	Pålydende verdi NOK	Bokført verdi MNOK
Ordinære aksjer	1 000 100	500	500
Sum			500

Aksjonærinformasjon: Eierstruktur	Antall	Eierandel	Stemmeandel
Mesta AS har følgende aksjonær pr 31.12.: Nærings- og fiskeridepartementet	1 000 100	100 %	100 %

NOTE 15 / AKSJEKAPITAL, AKSJONÆRINFORMASJON OG EGENKAPITAL FORTS.

Egenkapital: Morselskap	Aksjekapital	Overkurs- fond	Annen egenkapital	2024	2023
Egenkapital pr 01.01.	500	3	384	887	785
Årets resultat	-	-	192	192	142
Avsetning til utbytte	-	-	-124	-124	-40
Egenkapital pr 31.12.	500	3	441	955	887

Egenkapital: Konsern	Aksjekapital	Overkurs- fond	Annen egenkapital	2024	2023
Egenkapital pr 01.01.	500	-	372	872	769
Årets resultat	-	-	177	177	143
Avsetning til utbytte	-	-	-124	-124	-40
Egenkapital pr 31.12.	500	-	414	925	872

NOTE 16 / AVSETNING FOR FORPLIKTELSE

*Resultatføring av prosjekter baseres på usikre estimerer knyttet til f.eks fremdrift, sluttprognose, tvister, garantiarbeid og lignende. Det endelige resultatet for et prosjekt kan derfor avvike fra den forventede sluttprognose. Det forekommer også tvister som avgjøres ved voldgift eller rettssak for avsluttede prosjekter.

Morselskap			Konsern	
2023	2024		2024	2023
-	-	Miljøavsetning	7	5
10	23	Restrukturering	23	10
3	3	Garantiforpliktelser	3	3
3	4	Andre	4	3
5	7	Leasing	9	5
124	102	Forventet tap på kontrakter*	102	124
144	138	Sum andre avsetninger for forpliktelser	147	150

NOTE 17 / PANTSTILLELSER OG GARANTIER M.V.

Standard kontraktsvilkår for Statens vegvesen og de fleste fylkeskommunene inkluderer krav om bank-garanti i kontraktsperioden. Garantibeløp nedtrappes ved fullføring av kontrakten.

Det er inngått en avtale med 3 leverandører om en garantiramme begrenset oppad til MNOK 2 350 for å dekke de konkrete garantiforpliktelsene overfor byggherre.

Det er avtalt en negativ pantsettelseserklæring Danske Bank. Denne pantsettelseserklæring er sikkerhet for kassekredittrammen på MNOK 500.

Morselskap		Garantiansvar	Konsern	
2023	2024		2024	2023
1 471	1 522	Andre garantistillelser	1 576	1 501
120	120	Skattetrekksgaranti	126	126
1 591	1 642	Sum	1 702	1 627

NOTE 18 / KOSTNADER IKKE BOKFØRTE LEIEAVTALER

Konsernet har inngått leieavtaler av maskiner, kjøretøy, kontorer, lokaler og andre fasiliteter. Leieavtaler av lokaler i tilknytning til prosjekter har løpetid tilsvarende prosjektene. I oppstillingen over er større leieavtaler for kontorer og bygg og leasing avtaler av kjøretøy og maskiner presentert. Selskapet har ikke finansielle leieavtaler.

Morselskap			Konsern	
2023	2024		2024	2023
46	46	Husleie (Adm og tilknytning driftskontrakt)	48	48
156	129	Leasing (Kjøretøy og anleggsmaskiner)	137	163
202	175	Sum ikke bokførte leieavtaler	185	211

	Gjenværende løpetid	Kontraktslengder
Husleie (Administrasjon og driftskontrakter)	2,5 år	1-10 år
Leasing (Kjøretøy og anleggsmaskiner)	2,5-3 år	5-7 år

**NOTE 19 / BETINGET UTFALL OG HENDELSER
ETTER BALANSEDAGEN**

Det er ikke framkommet hendelser av vesentlig betydning som påvirker vurdering av konsernets resultat og balanse.

Mesta AS er et norsk aksjeselskap, stiftet og hjemmehørende i Norge.

Mesta AS er 100 % eid av den norske stat ved Nærings- og fiskeridepartementet.

Revisors beretning



KPMG AS
Sørkedalsveien 6
P.O. Box 7000 Majorstuen
N-0306 Oslo

Telephone +47 45 40 40 63
Internet www.kpmg.no
Enterprise 935 174 627 MVA

Til generalforsamlingen i Mesta AS

Uavhengig revisors beretning

Konklusjon

Vi har revidert årsregnskapet for Mesta AS, som består av:

- selskapsregnskapet, som består av balanse per 31. desember 2024, resultatregnskap og kontantstrømoppstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper, og
- konsernregnskapet, som består av balanse per 31. desember 2024, resultatregnskap og kontantstrømoppstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Etter vår mening

- oppfyller årsregnskapet gjeldende lovkrav,
- gir selskapsregnskapet et rettviseende bilde av selskapets finansielle stilling per 31. desember 2024 og av dets resultater og kontantstrømmer for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge, og
- gir konsernregnskapet et rettviseende bilde av konsernets finansielle stilling per 31. desember 2024 og av dets resultater og kontantstrømmer for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge.

Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med International Standards on Auditing (ISA-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet nedenfor under *Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet*. Vi er uavhengige av selskapet og konsernet i samsvar med kravene i relevante lover og forskrifter i Norge og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Innhentet revisjonsbevis er etter vår vurdering tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Øvrig informasjon

Styret og daglig leder (ledelsen) er ansvarlige for informasjonen i årsberetningen. Øvrig informasjon omfatter informasjon i årsrapporten bortsett fra årsregnskapet og den tilhørende revisjonsberetningen. Vår konklusjon om årsregnskapet ovenfor dekker ikke informasjonen i årsberetningen.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapet er det vår oppgave å lese årsberetningen. Formålet er å vurdere hvorvidt det foreligger vesentlig inkonsistens mellom årsberetningen og årsregnskapet og den kunnskap vi har opparbeidet oss under revisjonen av årsregnskapet, eller hvorvidt informasjon i årsberetningen ellers fremstår som vesentlig feil. Vi har plikt til å rapportere dersom årsberetningen fremstår som vesentlig feil. Vi har ingenting å rapportere i så henseende.

© KPMG AS, a Norwegian limited liability company and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.

Statsautoriserte revisorer - medlemmer av Den norske Revisorforening

Offices in:

Oslo	Elverum	Mo i Rana	Tromsø
Ålesund	Finnsnes	Molde	Trondheim
Bergen	Hamar	Sandnessjøen	Tynset
Bodø	Haugesund	Stavanger	Ullensvik
Drammen	Kjevik	Stord	Ålesund
	Kristiansund	Straume	



Basert på kunnskapen vi har opparbeidet oss i revisjonen, mener vi at årsberetningen

- er konsistent med årsregnskapet og
- inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende lovkrav.

Vår uttalelse om årsberetningen gjelder tilsvarende for redegjørelser om foretaksstyring og samfunnsansvar.

Ledelsens ansvar for årsregnskapet

Ledelsen er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet og for at det gir et rettviseende bilde i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge. Ledelsen er også ansvarlig for slik intern kontroll som den finner nødvendig for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil.

Ved utarbeidelsen av årsregnskapet er ledelsen ansvarlig for å ta standpunkt til selskapets og konsernets evne til fortsatt drift og opplyse om forhold av betydning for fortsatt drift. Forutsetningen om fortsatt drift skal legges til grunn for årsregnskapet så lenge det ikke er sannsynlig at virksomheten vil bli avviklet.

Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet

Vårt mål er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil, og å avgi en revisjonsberetning som inneholder vår konklusjon. Betryggende sikkerhet er en høy grad av sikkerhet, men ingen garanti for at en revisjon utført i samsvar med ISA-ene, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon er å anse som vesentlig dersom den enkeltvis eller samlet med rimelighet kan forventes å påvirke de økonomiske beslutningene som brukerne foretar på grunnlag av årsregnskapet.

Som del av en revisjon i samsvar med ISA-ene, utøver vi profesjonelt skjønn og utviser profesjonell skepsis gjennom hele revisjonen. I tillegg:

- identifiserer og vurderer vi risikoen for vesentlig feilinformasjon i regnskapet, enten det skyldes misligheter eller utilsiktede feil. Vi utformer og gjennomfører revisjons handlinger for å håndtere slike risikoer, og innhenter revisjonsbevis som er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon. Risikoen for at vesentlig feilinformasjon som følge av misligheter ikke blir avdekket, er høyere enn for feilinformasjon som skyldes utilsiktede feil, siden misligheter kan innebære samarbeid, forfalskning, bevisste utelatelser, uriktige fremstillinger eller overstyring av internkontroll.

- opparbeider vi oss en forståelse av intern kontroll som er relevant for revisjonen, for å utforme revisjons handlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av selskapets og konsernets interne kontroll.

- evaluerer vi om de anvendte regnskapsprinsippene er hensiktsmessige og om regnskapsestimaterne og tilhørende noteopplysninger utarbeidet av ledelsen er rimelige.

- konkluderer vi på om ledelsens bruk av fortsatt drift-forutsetningen er hensiktsmessig, og, basert på innhentede revisjonsbevis, hvorvidt det foreligger vesentlig usikkerhet knyttet til hendelser eller forhold som kan skape tvil av betydning om selskapets og konsernets evne til fortsatt drift. Dersom vi konkluderer med at det eksisterer vesentlig usikkerhet, kreves det at vi i revisjonsberetningen henleder oppmerksomheten på tilleggsopplysningene i årsregnskapet, eller, dersom slike tilleggsopplysninger ikke er tilstrekkelige, at vi modifiserer vår konklusjon. Våre konklusjoner er basert på revisjonsbevis innhentet frem til datoen for revisjonsberetningen. Etterfølgende hendelser eller forhold kan imidlertid medføre at selskapet og konsernet ikke kan fortsette driften.

- evaluerer vi den samlede presentasjonen, strukturen og innholdet i årsregnskapet, inkludert tilleggsopplysningene, og hvorvidt årsregnskapet gir uttrykk for de underliggende transaksjonene og hendelsene på en måte som gir et rettviseende bilde.
- innhenter vi tilstrekkelig og hensiktsmessig revisjonsbevis vedrørende den finansielle



informasjonen til enhetene eller forretningsområdene i konsernet for å kunne gi uttrykk for en mening om konsernregnskapet. Vi er ansvarlige for å lede, følge opp og gjennomføre konsernrevisjonen. Vi har eneansvar for vår konklusjon om konsernregnskapet.

Vi kommuniserer med styret blant annet om det planlagte innholdet i og tidspunkt for revisjonsarbeidet og eventuelle vesentlige funn i revisjonen, herunder vesentlige svakheter i intern kontroll som vi avdekker gjennom revisjonen.

Oslo, 11. april 2025

KPMG AS

Svein Wiig
Statsautorisert revisor
(elektronisk signert)

Penneo Dokumentnøkkel: AUKXA-OH3F6-RGC4F-U4K0-8FDT-VQRIN

3



Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo"™ - sikker digital signatur". De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

Wiig, Svein Christian
Statsautorisert revisor
På vegne av: KPMG AS
Serienummer: no_bankid:9578-5994-4-770793
IP: 84.208.xxx.xxx
2025-04-11 13:35:31 UTC



Penneo Dokumentnøkkel: AUKXA-OH3F6-RGC4F-U4K0-8FDT-VQRIN

Dette dokumentet er signert digitalt via [Penneo.com](#). De signerte dataene er validert ved hjelp av den matematiske hashverdien av det originale dokumentet. All kryptografisk bevisføring er innebygd i denne PDF-en for fremtidig validering.

Dette dokumentet er forseglet med et kvalifisert elektronisk segl ved bruk av et sertifikat og et tidsstempel fra en kvalifisert tillitstjenesteleverandør.

Slik kan du bekrefte at dokumentet er originalt
Når du åpner dokumentet i Adobe Reader, kan du se at det er sertifisert av **Penneo AS**. Dette beviser at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret siden tidspunktet for signeringen. Bevis for de individuelle signatørenes digitale signaturer er vedlagt dokumentet.

Du kan bekrefte de kryptografiske bevisene ved hjelp av Penneos validator, <https://penneo.com/validator>, eller andre valideringsverktøy for digitale signaturer.



KOLOFON

Ansvarlig utgiver: Mesta AS

Rådgivning og design: Bloom Oslo

Foto: Mesta. Bildene på side 34 og 35 om digital transformasjon er levert av AFRY.

Det tas forbehold om trykkfeil.



Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt

Aktivitets- og redegjørelsesplikten er en plikt for alle arbeidsgivere til å jobbe aktivt med likestilling og ikke-diskriminering. I Mesta er dette tatt på alvor og integrert det i interne prosesser. Aktivitetsplikten er både en lov og en metodisk tilnærming i fire steg.

Del 1 beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Mesta. I del 2 redegjør selskapet for hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten. Det blir beskrevet hva som er gjort for å kartlegge risiko for diskriminering og hindre for likestilling på diskrimineringsgrunnlagene innenfor følgende områder: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utvikling og opplæring, tilrettelegging og kombinasjon av arbeid og familieliv.



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Mesta har i dag en kvinneandel på 13 prosent. Dette fordeler seg ujevnt ved at det er flere kvinner i leder- og funksjonærstillinger, enn i gruppen av arbeidere. For arbeidergruppen isolert sett er kvinneandelen 7,5 prosent.

I oversikten vist i tabellen nedenfor er nivåene fordelt på følgende vis: Nivå 1 er konsernledergruppen i selskapet, nivå 2 er neste ledernivå som utgjør prosjektsjefer og stabsledere som rapporterer til ledergruppen. Nivå 3 er linjeledere under nivå 2 og utgjør prosjekt- og anleggsledere. Nivå 4 er neste ledd igjen som i hovedsak er stillinger som rapporterer til

linjeleder, arbeidsledere og støttepersonell ute, samt sentral stab. Nivå 5 omfatter arbeidergruppen.

Oversikt over midlertidig ansatte, deltid og permisjoner
Når det gjelder midlertidig ansatte så er de aller fleste stillinger i denne kategorien sesongansatte i forbindelse med økt behov for arbeidskraft i vinterdriften. Det er også tilkallingsvikarer med bakgrunn i at det er ujevnt behov for ressurser. Dette gjelder hele året.

For deltidsstillinger er disse tilpasset et redusert behov for full stilling, eller tilpasset etter ønske og behov fra arbeidstaker. Ufrivillig deltid er kartlagt gjennom dialog med de deltidsansatte.

Tilstand for kjønnslikestilling

	Kjønnsbalanse		
	Antall kvinner	Antall menn	% kvinner
Total	207	1377	13
Nivå 1 Ledergruppen	3	5	37,5
Nivå 2 Prosjektsjef / stabsledere	11	14	44
Nivå 3 Prosjekt- og anleggsledere	21	148	12,5
Nivå 4 Øvrig prosjektledelse og støtte	87	161	35
Nivå 5 Arbeidere	85	1049	7,5

Oversikt over midlertidig ansatte, deltid og permisjoner

Midlertidig ansatte		Foreldre-permisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Oppgis i antall ansatte		Oppgis i antall gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall ansatte		Oppgis i antall ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
12	107	34	18	14	29	1	0

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Mangfold for Mesta er summen av de synlige og usynlige likhetene og forskjellene mellom våre medarbeidere. Det være kjønn, alder, geografisk tilhørighet, arbeidserfaring, funksjonsgrad, personlighet, livserfaring og kulturell bakgrunn med mer. Alle folka i Mesta utgjør et mangfold, og det er arbeidsgivers oppgave å sørge for en kultur og et arbeidsmiljø med høy trivsel og potensialet i potensialet i hver enkelt av våre ansatte hentes ut.

For at Mesta skal være en likestilt og ikke diskriminerende arbeidsplass, må også ledelse av mangfoldet komme i fokus. Det er første når mangfoldet ledes riktig at det fulle potensialet av mangfoldet kan hentes ut.

Mangfoldet i befolkningen generelt øker noe som også gir større mangfold blant våre medarbeidere, de som søker stillinger i Mesta og hos våre kunder og samarbeidspartnere. Dette stiller nye krav til blant måten det rekrutteres på og hvordan det drives personalledelse.

Mangfold og inkludering er ikke bare en moralsk forpliktelse, men også en strategisk nødvendighet. Ved å omfavne mangfold og aktivt arbeide for å inkludere ulike perspektiver og erfaringer, kan innovasjonsevnen styrkes, beslutningsprosesser forbedres og konkurranseevne i markedet økes. For Mesta er dette et kontinuerlig arbeid for å skape et arbeidsmiljø hvor alle føler seg verdsatt og har

muligheten til å bidra fullt ut. Mangfoldet i Mesta er viktig, både for å speile befolkningen, men også for å få nye perspektiver inn i utførelsen av arbeidsoppdrag og for å være en attraktiv og konkurransedyktig arbeidsgiver.

I Mesta står arbeidet med mangfold, inkludering og likestilling høyt på selskapets dagsorden. FNs bærekraftsmål 5: likestilling mellom kjønn er en inkludert del av forretningsstrategien. For Mesta handler likestilling om likelønn for likt arbeid, gode permisjonsordninger slik at begge kjønn kan ta ut det de ønsker i forhold til foreldrepermisjon, og om å sikre like karrieremuligheter internt.

Selskapet har jobbet systematisk med å øke kvinneandelen i flere år, og ser at dette har gitt økning i flere stillingsgrupper. Mesta har en toppledergruppe som representerer over 40 % andel kvinner. I 2024 har vi hatt ekstra fokus på å rekruttere kvinner i arbeidergruppen i Mesta. Vi har nå 7,5 % kvinner i denne

gruppen og er glade for at vi over de siste årene har hatt en positiv fremgang. Vi vil fortsette det viktige arbeidet med å få flere kvinner til å velge yrkesfag, velge bygg- og anleggsbransjen og Mesta som arbeidsgiver.

I 2019 var Mesta var initiativtaker til etableringen av nettverket. Diversitas, Norges ledende nettverk for inkludering, kjønnsbalanse og mangfold i bygg- og anleggsbransjen. Selskapet er fremdelen en aktiv bidragsyter inn i dette nettverket.

Selskapet har jobbet systematisk med å øke kvinneandelen i flere år, og ser at dette har gitt økning i flere stillingsgrupper.

SYSTEMATISK ARBEID GIR RESULTATER

I Mesta jobbes det aktivt med mangfold, likestilling og forebygging av utestenging og diskriminering. Aktiviteter i 2024 er blant annet:

- Utdeling av et Mesta-stipend på kr. 50.000,- for første gang til en jente som søkte, fikk plass og startet på en yrkesfaglig utdanning. Et initiativ for å motivere unge kvinner til å velge yrkesfaglig utdanning.
- Ledere gjennomfører kurset «Inkluderende rekruttering» som obligatorisk opplæring før igangsettelse av rekrutteringsprosesser.
- HR kvalitetssikrer annonseutforming og tekst som skal fremme mangfold og likestilling.
- Alle ledige stillinger lyses ut internt.
- Mangfoldsgruppa bestående av engasjerte folk fra hele organisasjonen. Fem merkedager har blitt markert med ulike aktiviteter og synlighet internt og eksternt. Tiltakene bidrar til å belyse ulik tematikk og øke en forståelse for mangfold, inkludering og hindre diskriminering.
- Gjennomføring av medarbeiderundersøkelsen i Mesta ga oss rekordstor svaroppslutning med hele 88 %. Samme undersøkelse er gjennomført de fire siste årene noe som gir et godt grunnlag for å bedre forstå sammenhenger og mønstre. Prosenten av dem som svarer at de har vært utsatt for mobbing har gått ned. Det er også færre som velger å la være å svare på spørsmålet.



- Lederprogrammet «Meg som leder» er obligatorisk for alle ledere, nyansatte og ansatte som har ny stilling som leder i Mesta. Psykologisk trygghet, mangfold og motivasjonskompetanse i lederrollen er blant sentrale temaer. Viktigheten av lederrollen for et godt og inkluderende arbeidsmiljø blir løftet fram.
- Oppfølging av sykefravær og forstå eller forhindre fravær som følge av faktorer i arbeidsmiljøet.

SLIK JOBBER VI FOR Å SIKRE LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING

Arbeidet med likestilling og mangfold er forankret i Mestas overordnede strategi og både toppledelsen og styret er engasjert i arbeidet. Arbeidet drives hovedsakelig av stabsområdene HR, Folk og utvikling og Bærekraft, i samarbeid med tillitsvalgte og verneombud.

Dette gir seg utslag i at flere miljøer er involvert i det løpende arbeidet:

- a. Samarbeidsutvalget er etablert for å jobbe strategisk og operativt med tiltak for å fremme likestilling i Mesta. Fem personalpolitiske områder er styrende for arbeidet: 1) rekruttering 2) forfremmelse og utviklingsmuligheter 3) tilrettelegging for mangfold og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv 4) lønn og arbeidsforhold 5) arbeidsmiljø, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

- b. *Mangfoldsgruppa*, med engasjerte ansatte fra forretnings- og stabsmiljøer. Gruppa jobber for ett Mesta der alle blir forstått og tatt på alvor. Gruppa belyser ulik tematikk innenfor mangfold, og er initiativtalere til å skape gode tiltak som fungerer i organisasjonen.
- c. *Lederne* i Mesta involveres direkte i arbeidet gjennom oppfølging av medarbeiderundersøkelsen der tilbakemeldinger rundt diskriminering og trakassering er temaer det spørres direkte inn til. Tiltak for å forhindre og sikre at vi har et godt arbeidsmiljø der alle kan være seg selv helt og fullt er en del av oppfølgingsarbeidet etter at resultatene foreligger. Ledere i samarbeid med sine ansatte utarbeider tiltak som skaper forbedringer.
- d. *Arbeidsmiljøutvalget (AMU) og HMS-utvalgene* i forretningsområdene involveres i arbeidet knyttet til likestilling og ikke-diskriminering.
- e. *Vernerunder*, under gjennomføringen av disse er faktorer knyttet til trivsel og arbeidsmiljø tatt inn.
- f. *Bedriftshelsetjenesten* gjennomfører helseundersøkelser og åpner for dialog om arbeidsmiljø og trivsel

Prioriterte områder, risiko og tiltak for likestilling og mot diskriminering i 2024

Diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling.

Personalområde	Bakgrunn for tiltak Risiko for diskriminering og hinder for likestilling	Beskrivelse av tiltak, mål og målevariabler	Ansvar, resultat og forventning
1.0 REKRUTTERING			
1.1 Rekruttering av kvinner og flerkulturelle	Bransjeproblem knyttet til for få kvinnelige søkere. Dette gjenspeiles i Mesta, spesielt i rekruttering av fagarbeidere	Iverksatte tiltak 2024 KPI ble utarbeidet for 2024: Av nyansatte fagarbeidere skal 12% være kvinner.	Ansvar: Folk og utvikling Status: Pågående Evaluerings av tiltak: Selskapet hadde et kontinuerlig fokus i 2024 på å øke andel kvinnelige fagarbeidere, og måloppnåelsen ble 7,5 %.
	Et hinder for å øke andel flerkulturelle er frykt for manglende norsk kunnskaper. Dette kan eliminere mennesker med et utenlandsk navn fra å bli vurdert til intervju.	Alle rekrutterende ledere bevisstgjøres i å vurdere alle kandidater på lik måte. Det er obligatorisk for alle ledere å gjennomføre kurs «Inkluderende rekruttering» for å øke mangfold i selskapet og tilstrebe fordomsfrie rekrutteringsprosesser.	
		Vinneren av TikTok-kampanjen «Mesta Impossible» ble kåret. Premien var et utdanningsstipend på kr. 50.000,- som ble gitt til en kvinne som valgte yrkesfaglig utdanning.	
		Aktiv deltakelse i Diversitas, som jobber målrettet med å øke mangfold og kjønnsbalanse i bransjen.	
		Kvinnedagen ble markert med mange gode bidrag fra våre kvinnelige ansatte som fortalte om ansvar og oppgaver de utfører, på lik linje som mannlige kollegaer, for å synliggjøre internt og eksternt ulike stillinger kvinnene i Mesta har.	
		Tiltak 2025 Arbeidet med å øke andelen kvinner i selskapet forsetter. Arbeide med å sette klare grenser for humor og sjargong, for å bevisstgjøre hvordan dette vil være med på å motvirke mobbing og trakassering.	

Personalområde	Bakgrunn for tiltak Risiko for diskriminering og hinder for likestilling	Beskrivelse av tiltak, mål og målevariabler	Ansvar, resultat og forventning
1.2 Norskkrav	Norskkrav er et hinder for en mangfoldig arbeids- plass, særlig for utenlandske jobbsøkere. Byggherre stiller krav til at alt HMS-arbeid gjennomføres på et språk som arbeidstaker forstår.	Iverksatte tiltak 2024 Det nye sikkerhetskurset ble tilbudt på engelsk. Ved behov for norsk-kurs er dette tilbud som gis til de ansatte. Tiltak 2025 Identifisere behovet for norsk-kurs	Ansvar: Nærmeste leder Status: Pågående Evaluering av tiltak: For å sikre god forståelse av sikkerhetskulturen i selskapet ble det iverksatt en revidering av Mesta-sikkerhetskurs for engelsk- språklige
2.0 FORFREMMEELSE OG UTVIKLINGSMULIGHETER			
2.1 Forfremmelse	Forskjellsbehandling i interne forfremmelser kan skje da selskapet ikke har en struktur for etterfølgerplanlegging på plass.	Iverksatte tiltak 2024 Gjennomføring av etterfølgerplanlegging i 4. kvartal er inkludert i årshjulet for HR-aktiviteter Alle ledige stillinger publiseres på interne kommunikasjonskanaler for å synliggjøre karriere- muligheter. Trening av ledere i bevisstgjøring av mangfold og ubevisste fordommer mener vi redusere risikoen for forskjellsbehandling i forfremmelsesprosesser. Tiltak 2025 Etterfølgerplaner med lederutvikling knyttet til det strategiske initiativet «Kommersiell Prosjektledelse»	Ansvar: HR Status: Pågående Evaluering av tiltak: Gir en god oversikt over ressurser og intern kompetanse
2.2 Sikre mangfold i toppledelse	Konsernledelsen i Mesta utgjør et mangfold, og arbeidet er godt forankret i både toppledelse og styre.	Iverksatte tiltak 2024 Selskapet har 50 % kjønnsbalanse i konsernledelsen. Tiltak for 2025 Opprettholde kjønnsbalansen.	Ansvar: Konsernledelsen Status: Pågående. Evaluering av tiltak: Avdekker ingen avvik

Personalområde	Bakgrunn for tiltak Risiko for diskriminering og hinder for likestilling	Beskrivelse av tiltak, mål og målevariabler	Ansvar, resultat og forventning
2.3 Mangfold i linjeledelse	Lav kvinneandel Aldersmangfold	Iverksatte tiltak 2024 Alle rekrutterende ledere gjennomfører kurs i inkluderende rekruttering før prosesser iverksettes. Kvinneandel i linjeledelsen er for 2024 er 17 %. Vi har et aldersmangfold med en god sammen-setning som fordeler seg slik; 113 linjeledere mellom 25-45 år og 75 ledere fra 46 år og eldre, av disse er 38 linjeledere over 55 år. Tiltak 2025 Identifisere det usynlige mangfoldet, og øke bevissthet knyttet til mangfoldskompetanse og hvordan lede mangfold	Ansvar: HR Status: Pågående Evaluering av tiltak: Jobber målrettet for å ha et inkluderende språk i alle stillingsutlysninger for å øke mangfoldet i selskapet.
2.4 Kompetanseutvikling	Diskriminering og forskjellsbehandling kan forekomme i kompetanseutvikling	Iverksatte tiltak 2024 I mestR, den digitale e-læringsplattformen, er ulike «læringsreiser» satt sammen. Dette sikrer tilgang til obligatoriske kurs og andre kurs som fremmer utvikling og at det er tilrettelagt for ulike roller. Tiltak 2025 Et fortsettende fokus på kompetanseutvikling	Ansvarlig: HR Status: Pågående. Evaluering av tiltak: Avdekker ingen forskjells-behandling i kompetanseutvikling. Alle har tilgang til samme materiell.
3.0 LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR			
3.1 Lønnsdiskriminering	Diskriminering i fastsettelse av lønn	Iverksatte tiltak 2024 I forbindelse med det årlige lønnsoppgjøret er det fokus på uønskede skjevheter mellom kjønn og ulike grupper ansatte. Det ble utført ekstra lønns-justeringer for å harmonisere disse. Tiltak 2025 Et fortsettende fokus på å unngå lønnsdiskriminering.	Ansvar: HR Status: Kontinuerlig arbeid for å sikre at det ikke foregår lønnsdiskriminering.
3.2 Garderobefasiliteter	Utilstrekkelige garderobefasiliteter som ikke er i tråd med tariffavtaler. Det skal være separate dame- og herregarderobe og toalett med separat inngang på riggenheter med mer enn 10 ansatte.	Iverksatte tiltak 2024 Det gjennomføres vernerunder som tar for seg garderobefasiliteter. Det er ikke registrert avvik knyttet til garderobefasiliteter ved gjennomførte vernerunder. Tiltak 2025 Videre oppfølging på at dette ivaretas.	Ansvar: Ledere Status: Pågående arbeid Evaluering av tiltak: Garderobefasiliteter for kvinner påses

Personalområde	Bakgrunn for tiltak Risiko for diskriminering og hinder for likestilling	Beskrivelse av tiltak, mål og målevariabler	Ansvar, resultat og forventning
3.3 Graviditet/ foreldrepermisjon	Medarbeidere som er gravide er usikre på tilrettelegging under graviditet.	Iverksatte tiltak 2024 Nødvendig tilrettelegging for gravide gjøres lokalt og med tilpasning i tett dialog med nærmeste leder, eventuelt med bistand fra bedrifts-helsetjenesten. Tiltak 2025 Leder og medarbeider skal ha løpende og tett dialog om evt. behov for tilrettelegging.	Ansvar: Leder, i samarbeid med BHT/HR. Status: Pågående arbeid Evaluerings av tiltak: Ikke avdekket avvik
3.4 Arbeidsforhold og sikkerhet	Ingen risiko identifisert.	Iverksatte tiltak 2024 Nytt sikkerhetskurs kom på plass og alle ansatte gjennomførte i forbindelse med Sikkerhetsuka 1. kvartal Tiltak 2025 Opprettholde fokus på Folka først og Sikkerhet.	Ansvar: HMS, HR og linjen Status: Ingen tiltak utarbeidet Evaluerings av tiltak: Ingen tiltak utarbeidet
4.0 TILRETTELEGGING			
4.1 Arbeidstid/mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Det er en bransjeutfordring at arbeidstid blant fagarbeidere er lite fleksibel.	Iverksatte tiltak 2024 Individuelle avtaler gjøres for å tilrettelegge arbeidstid i perioder av livet der det er behov for dette. I Mesta skal alle si ifra hvis de har behov for tilrettelegging. I tillegg har vi en bedriftshelsetjeneste som ansatte oppfordres til å bruke ved behov. Tiltak 2025 Alle ledere skal ha en tett dialog med sine ansatte og gjøre seg kjent med evt. behov for tilrettelegging. Det legges særskilt vekt på dette i forbindelse med planlegging og utarbeidelse av arbeidstidsordninger.	Ansvar: HR Status: Pågående Evaluerings av tiltak: Kontinuerlig arbeid der leder og medarbeiders dialog er viktig.

Personalområde	Bakgrunn for tiltak Risiko for diskriminering og hinder for likestilling	Beskrivelse av tiltak, mål og målevariabler	Ansvar, resultat og forventning
4.2 Syn og hørsel	Manglende tiltak for tilrettelegging for ansatte med nedsatt syn, hørsel og/eller bevegelse.	Iverksatte tiltak 2024 E-læring og informasjon fra sentralt som publiseres på Workplace blir tekstet. Tiltak 2025 Vi tar i bruk den utviklingen som skjer på digitale flater mhp tekst og tale.	Ansvar: HR, HMS, verneombud Status: Pågående Evaluerings av tiltak: Bestreber oss på teksting av all e-læring som publiseres
4.3 Nedsatt funksjonsevne	Diskriminering av ansatte med behov for tilrettelegging, for eksempel ansatte med nedsatt funksjonsevne.	Iverksatte tiltak 2024 Det er iverksatt tiltak for tilpasning til andre roller i tilfeller der arbeidsskader har inntruffet. Tiltak 2025 Selskapet skal utrede hvilke roller eller funksjoner som kan utføres med nedsatt funksjonsevne.	Ansvar: HR, HMS Status: Pågående Evaluerings av tiltak: Det er ikke gjort en bred utredning av roller eller funksjoner som kan utføres med nedsatt funksjonsevne
4.4 Reising	Belastning forbundet med mye reising.	Iverksatte tiltak 2024 For ansattgrupper som har krav til fysisk tilstedeværelse på prosjekter er det tilrettelagt rotasjonsordninger slik at det går minst mulig utover familielivet. Tiltak 2025 Ingen videre tiltak er planlagt.	Ansvar: HMS/HR Status: Gjennomført Evaluerings av tiltak: Det er gjennomført betydelig nedskalering av reisevirksomhet i selskapet for de i roller der det er mulig.
4.5 Arbeidstøy	Arbeidstøy som ikke er tilpasset alle grupper ansatte.	Iverksatte tiltak 2024 Mesta inngikk ny avtale med Wenaas, leverandør av verneklær. Kvalifiseringskriterium var at leverandør leverte klær tilpasset ulike høyder, kroppsfasonger og klær tilpasset gravide. Tiltak 2025 Sikre opprettholdelse av godt sortimentet og kvalitet	Ansvar: HMS og Innkjøp Status: Gjennomført Evaluerings av tiltak: Klær tilpasset bruker vil først og fremst øke sikkerheten, og samtidig kunne ha en effekt for rekruttering av kvinner.

Personalområde	Bakgrunn for tiltak Risiko for diskriminering og hinder for likestilling	Beskrivelse av tiltak, mål og målevariabler	Ansvar, resultat og forventning
5.0 TRAKASSERING, SEKSUELL TRAKASSERING OG KJØNNSBASERT VOLD			
5.1 Mobbing og trakassering	Mobbing og trakassering som utøves på arbeidsplassen.	Iverksatte tiltak 2024 Interne varslingssaker tas på høyeste alvor og håndteres løpende. Vi fortsetter arbeidet for en åpen og ærlig kultur. Medarbeiderundersøkelsen for 2024 viser at 4% opplever selv å ha blitt utsatt for mobbing eller trakassering. En nedgang fra 2024, men ikke godt nok. Vi har nulltoleranse for slike forhold i selskapet. Tiltak 2025 Gjennomføre samling med tillitsvalgte og verneombud i organisasjonen for å bruke de rollene aktivt i både forebygging og håndtering av mobbing og trakassering i arbeidsmiljøet. Gjennomføre en kampanje ila første halvår for bevisstgjøring og gode holdninger.	Ansvar: HR Status: Pågående Evaluerings av tiltak: Vi ser at økt fokus på trakassering og mobbing gjør det mer trygt for ansatte å si ifra. Enhver trakasseringssak tas på alvor.
5.2 Rusmidler på arbeidsplassen	Alkohol og rus av ulike slag på arbeidsplassen, og uklare linjer mellom jobb og privatliv.	Iverksatte tiltak 2024 AKAN-utvalget har ny leder og kontakter i hvert forretningsområde. AKAN har gjennomført 4 møter i 2024. Hovedverneombud, hovedtillitsvalgt og BHT er faste deltakere i AKAN-utvalget. Vi har hatt besøk fra Åssiden videregående skole, prisvinnere i 2023 for AKAN-arbeid i sin bedrift. Mesta skal være et trygt og rusfritt arbeidsmiljø. Vi har identifisert økt risiko for at rus av ulike slag kan forekomme. AKAN-utvalget og dets arbeid er et viktig tiltak for å forebygge rus- og pengespill- problemer på arbeidsplassen. Alkohol på arbeidsplassen skal ikke forekomme, og ved sosiale arrangementer skal det utvises skjønn ved bruk av alkohol. Tiltak 2025 Gjennomføre bevisstgjørende og synlige aktiviteter.	Ansvar: AKAN Status: Pågående Evaluerings av tiltak: AKAN er viktig for Mesta og gir effekt. AMU og et tett samarbeid med tillitsvalgte og verneombud gjør at arbeidet knyttet til arbeidsmiljøet blir tatt tak i.

Klimaregnskap

Denne rapporten gir en detaljert oversikt over Mestas utslippskilder og tilhørende klimagassutslipp for perioden 1. januar 2024 – 31. desember 2024. Utslippene er kvantifisert og kategorisert i henhold til Greenhouse Gas (GHG) protokollen, som er den mest anvendte standarden for rapportering av klimagasser. Selskapets aktiviteter og transaksjoner er beregnet til metriske tonn CO₂-ekvivalenter ved bruk av utslippsfaktorer fra anerkjente kilder.

Klimaregnskapet omfatter alle utslipp på Mesta konsernnivå, inkludert datterselskapene Mesta Eiendom AS og Rail Infrastructure AS.

Mesta benytter et verktøy for beregning av klimagassutslipp som gjennom integrasjon til selskapets økonomisystem gjør utslippsberegninger på hver krone Mesta har brukt årlig. Verktøyet henter utslippsfaktorer

fra kvalitetssikrede kilder og leverandører knyttes til sektorer basert på registrerte næringskoder (transaksjonsbasert metode). Der Mesta har tilgjengelig data på innkjøpte volumer, for eksempel antall liter diesel kjøpt fra enkeltleverandører, brukes dette for beregning av utslipp (aktivitetsbasert metode) og erstatter de transaksjonsbaserte beregningene. Alle utslipp presentert i klimaregnskapet for perioden 2022-2024 er beregnet ved bruk av samme verktøy, men andelen utslipp basert på aktivitetsbasert data har økt årlig. Mesta vurderer at dette forbedrer datakvaliteten og har et mål om at andelen aktivitetsbaserte utslipp skal øke år for år. Dette har vi lyktes med i rapporteringsperioden 2022-2024.

Klimagassregnskapet gir selskapet muligheten til å identifisere vesentlige utslippskilder og igangsette tiltak for å redusere utslippene. For 2024 har Mesta brutt ned utslippene per forretningsområde og vil bruke denne kunnskapen internt for å spisse tiltak. Årlige klimaregnskap gjør det mulig for Mesta å måle utslippene over tid og dermed styre framgangen.



2024 Klimaregnskap

(Utslipp i tonn CO₂-ekvivalenter)

ÅRLIGE KLIMAGASSUTSLIPP

Mestas totale klimagassutslipp i 2024 var på 119 264 tonn CO₂e. Dette er en nedgang på 10,6 prosent fra 2023. Over 80 prosent av utslippene var indirekte utslipp, og den største delen knyttes til innkjøpte varer og tjenester fra underentreprenører. 17 prosent var direkte utslipp fra forbrenning av fossilt drivstoff i kjøretøy og maskiner som Mesta opererer selv.

14,5 prosent av de totale utslippene kommer fra aktivitetsbaserte beregninger, der Mesta har volumer på forbrukte varer og tjenester. De resterende 85,5 prosentene er beregnet baserte på innkjøpsbeløp. For Scope 1 og 2 utslipp er andelene 85,2 prosent aktivitetsbaserte utslipp og kun 14,8 prosent transaksjonsbaserte.

Utslippskategori	2022	2023	2024	% endring fra forrige år	% andel av totale utslipp
Scope 1 – Direkte utslipp	25 786	21 252	20 778	-2,23	17,42
Drivstoff kjøretøy	24 906	20 710	20 265	-2,15	16,99
Stasjonær forbrenning	64	45	0	-100	0
Gass	817	497	513	3,22	0,43
Scope 2 – Indirekte utslipp fra innkjøpt elektrisitet	87	138	127	-7,97	0,11
Elektrisitet, lokasjonsbasert	87	138	127	-7,97	0,11
Scope 3 – Andre direkte utslipp	119 382	112 037	98 359	-12,21	82,47
Kjøpte varer og tjenester	85 095	77 021	70 249	-8,79	58,90
Anleggsmidler	2 326	1 789	1 378	-22,97	1,16
Utslipp relater til energiproduksjon	6 631	5 582	5 593	0,20	4,69
Kjøpt transport og distribusjon	13 749	15 201	9 571	-37,04	8,03
Avfallshåndtering	1 070	1 205	1 277	6,01	1,07
Tjenestereiser	1 630	1 367	1 486	8,71	1,25
Ansattes reiser til/fra jobb	1 932	2 246	2 110	-6,06	1,77
Leie og leasing av kjøretøy og maskiner	4 604	5 107	4 215	-17,47	3,53
Bruk av solgte produkter	2 345	2 517	2 481	-1,43	2,08
Totale utslipp Scope 1, 2 og 3	145 255	133 426	119 264	-10,6	100

Utslipp i tCO₂e – markedsbasert

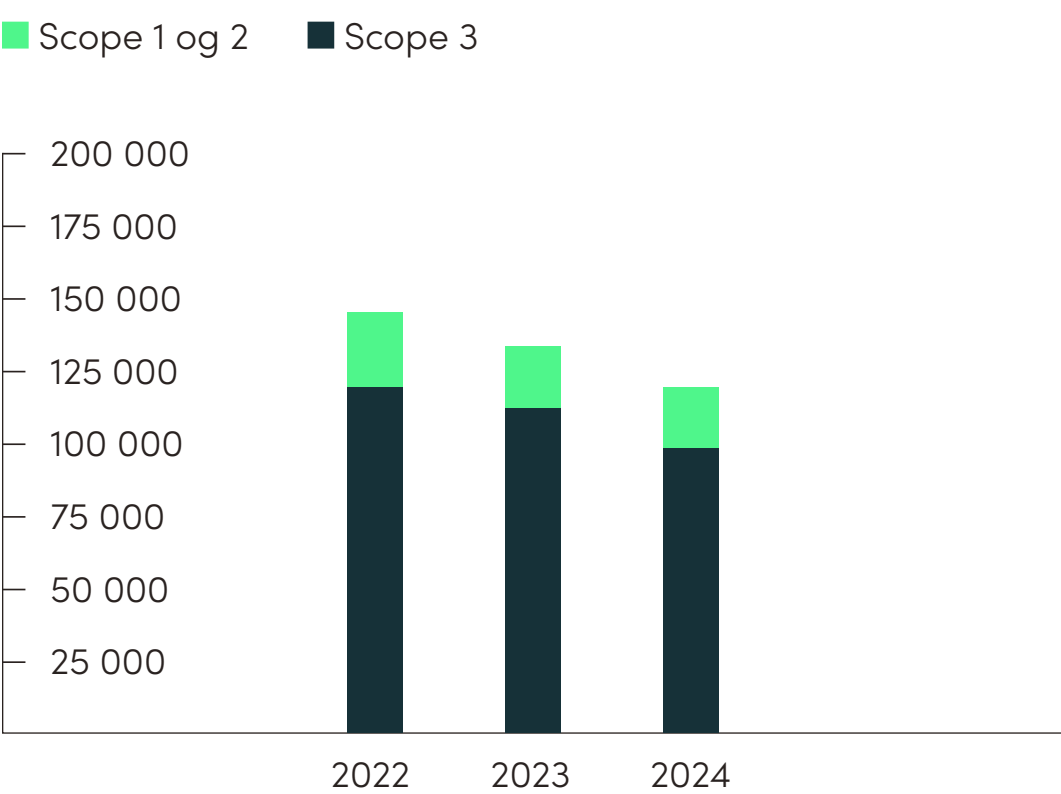
Kategori	2023	2024	Andel av totale utslipp i 2024
Elektrisitet	3 631	4 331	3,5 %
Total Scope 2	3 631	4 331	3,5 %
Scope 3 elektrisitet	5 582	5 593	4,5 %
Total Scope 3	112 037	98 359	79,7 %
Total Scope 1, 2 og 3	136 920	123 468	100 %

ÅRLIGE MARKEDSBASERTE UTSLIPP

Mesta benytter lokasjonsbasert metode for beregning av utslipp fra elektrisitet i klimaregnskapet. Det betyr at selskapet har benyttet en utslippsfaktor for faktiske utslipp knyttet til strømproduksjon i Norge (faktor fra NVE).

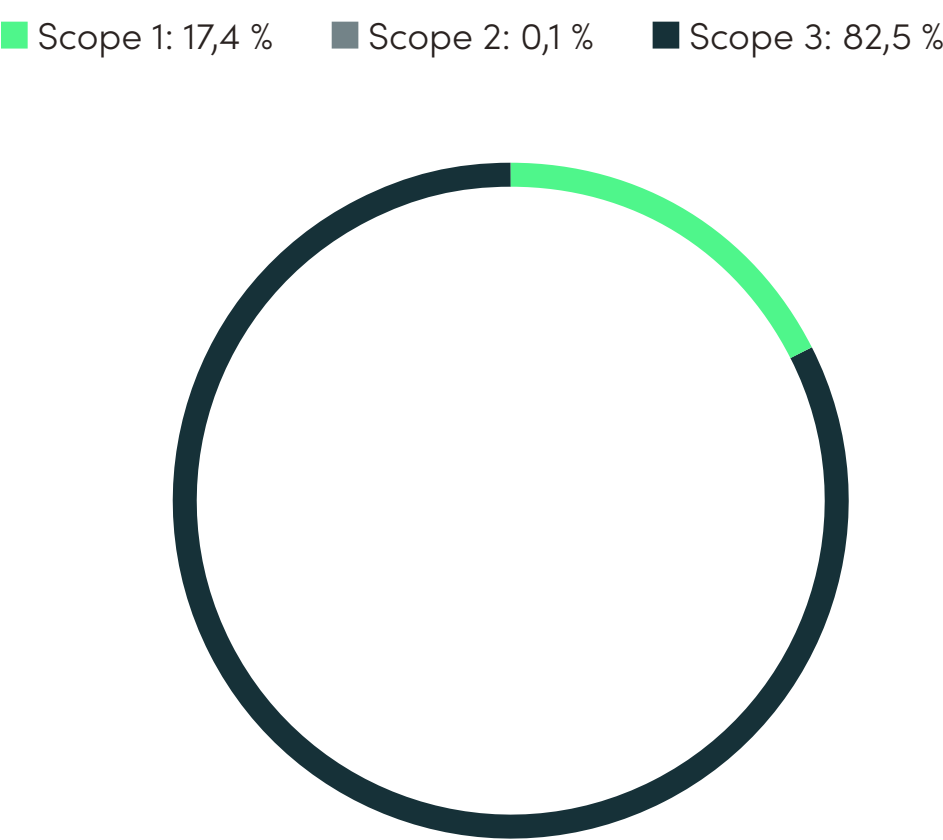
Alternativet er markedsbaserte beregninger som tar hensyn til eventuelle kjøp av opprinnelsesgarantier eller fornybarsertifikater. Mesta har ikke kjøpt opp-

Totale utslipp i tonn CO₂-ekvivalenter



rinnelsesgarantier i perioden 2022-2024. For selskaper som ikke kompenserer sine utslipp ved bruk av denne typen instrumenter, vil utslippsfaktoren som benyttes gjenspeile de gjenværende utslippene i strømnettet etter at fornybarandelen som er solgt er trukket fra. Denne er vanligvis mye høyere enn den lokasjonsbaserte utslippsfaktoren og resulterer i høyere utslipp. Mestas utslipp fra innkjøpt elektrisitet utgjør en forsvinnende liten del av de totale utslippene og markedsbaserte beregninger gir ingen stor endring.

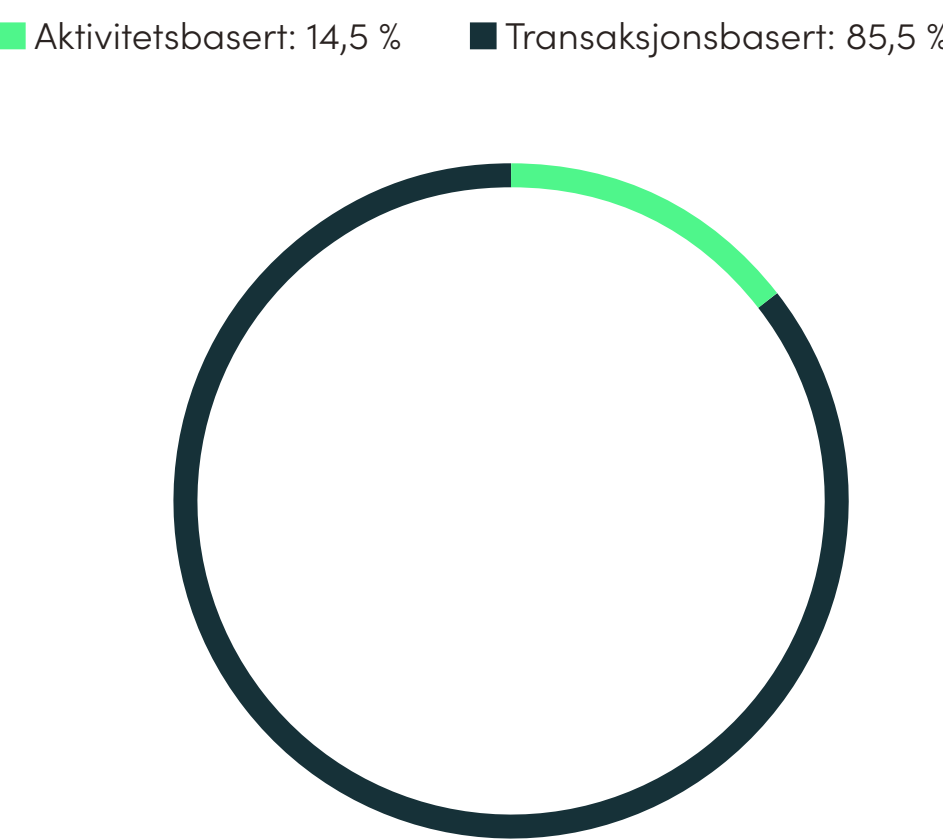
Totale utslipp for 2024



SCOPE 1

Mesta har en betydelig kjøretøy- og maskinpark som bruker fossilt drivstoff. Omstillingen til elektrisitet og andre fornybare drivstoff har startet og vil øke i omfang i årene framover ettersom teknologien utvikles og infrastruktur for lading og fylling utbygges. I 2024 hadde Mesta tyngre kjøretøy på både elektrisitet og biogass ute i driften. I tillegg har selskapet nå et betydelig antall elektriske varebiler som brukes i alle typer prosjekter.

Utslipp – aktivitetsbasert vs. transaksjonsbasert



85 prosent av Scope 1 utslippene er basert på innrapporterte volumer fra de største drivstoffleverandørene. De resterende utslippene er beregnet basert på innkjøpsbeløp hos mindre leverandører.

Scope1 utslippene inkluderer i 2024, for første gang, utslipp fra biogass som benyttes som drivstoff i lastebiler. På grunn av lav utslippsfaktor og små volumer sammenlignet med fossilt drivstoff, så utgjør utslippene under 1 promille av utslippene fra forbrukt drivstoff.

Totalt har Scope 1 utslippene gått ned med 2,2 prosent fra 2023. Det skyldes en kombinasjon av en omsetningsnedgang i selskapet på 2,6 prosent og en nedgang i utslippsfaktoren for vanlig veidiesel på over 2 prosent.

SCOPE 2

Mestas Scope 2 utslipp består av innkjøpt elektrisitet benyttet i bygningsmassen og til lading av kjøretøy. Utslippene utgjør 0,1 prosent av selskapets totale utslipp og nedgangen på 8 prosent fra 2023 bidrar derfor lite på totalen. 86 prosent av utslippene er basert på målt strømforbruk. I tillegg har Mesta for første gang i 2024 fått tilgang på data knyttet til lading av elektriske kjøretøy og omfanget av rapporteringen har dermed økt. Hovedårsaken til utslippsreduksjonen er NVE-faktoren som har gått ned. Mesta benytter NVEs faktor for strømproduksjon ett år tilbake i tid. Det vil si at utslippene for 2024 bruker NVEs faktor for 2023. Dette fordi NVE ikke publiserer nøyaktige faktorer før klimaregnskapet ferdigstilles. Samme praksis benyttes for utslippsberegningen for alle år.

Mesta har for første gang i 2024 fått tilgang på data knyttet til lading av elektriske kjøretøy og omfanget av rapporteringen har dermed økt.

SCOPE 3

Scope 3 utslippene utgjør over 80 prosent av Mestas totale utslipp og 86 prosent av utslippene er transaksjonsbaserte. 14 prosent er basert på aktivitetsdata. Dette inkluderer innkjøpt veisalt, avfallsfraksjoner, tjenestereiser, ansattes reising til/fra jobb samt bruk av solgte produkter.

Scope 3 utslippene står for den største utslippsreduksjonen i 2024, med en nedgang på 12,2 prosent fra 2023. Hovedårsakene til dette er:

- ➔ Mesta kjøpte inn 38 prosent mindre salt (i volum) i 2024 enn i 2023. Dette skyldes både vinteren i Sør-Norge, færre driftskontrakter som betyr mindre salting og bruk av teknologi for å salte mer presist. Mesta importerer over 90 prosent av saltet selv så mindre salt gir også utslag i mindre transport av salt. Dette inkluderer både transport på skip fra Middelhavet til hovedlagre på Sør- og Østlandet, innenlands transport på skip ut til andre landsdeler og landtransport fra havner ut til Mestas saltlagre på hver enkelt driftskontrakt.
- ➔ Varelager har minket fra 2023 til 2024. Når klimaregnskapet baseres på økonomiske transaksjoner, oppstår utslippene ved innkjøpstidspunkt og ikke når varene faktisk blir brukt ute i prosjektene. Mesta har varelager som inkluderer varer med høye

Årlige nøkkeltall og klimaindikatorer

Kategori	2022	2023	2024	% endring fra forrige år
Total tCO ₂ e (Scope1+2+3)/årsverk	81,8	77,1	73,0	-5,3 %
Total tCO ₂ e (Scope1+2+3)/MNOK omsetning	24,7	20,2	18,6	-8,2 %
Årsverk	1 776	1 730	1 633	-5,6 %
Omsetning (MNOK)	5 873	6 597	6 426	-2,6 %

- utslipp, som stål, rekkverk og salt og en reduksjon i varelager gir dermed en vesentlig effekt på utslippene.
- ➔ Omsetningen i Mesta gikk ned med 2,6 prosent i 2024. Dette skyldes primært en nedgang på 8 prosent i Drift og vedlikehold som er det største forretningsområdet i selskapet. I løpet av året ble 2 driftskontrakter startet opp, mens 7 ble avsluttet. Drift & Vedlikehold er den største bidragsyteren til klimagassutslipp, både fordi det er det største forretningsområdet og på grunn av aktivitetene som utføres. De andre forretningsområdene hadde samlet sett en økning i omsetning i 2024 og denne vridningen i sammensetningen av omsetning i selskapet fører også til lavere Scope 3 utslipp.

ÅRLIGE NØKKELTALL OG KLIMAINDIKATORER

Omsetningen i Mesta sank med 2,6 prosent i 2024 og antall årsverk med 5,6 prosent. Samtidig sank de totale klimagassutslippene med 10,6 prosent. Dette gir en positiv utvikling i de relative nøkkelindikatorene.

Mesta har satt vitenskapsbaserte utslippsmål som er til validering hos Science Based Targets initiative. Målene bruker 2022 som utgangspunkt og er som følger:

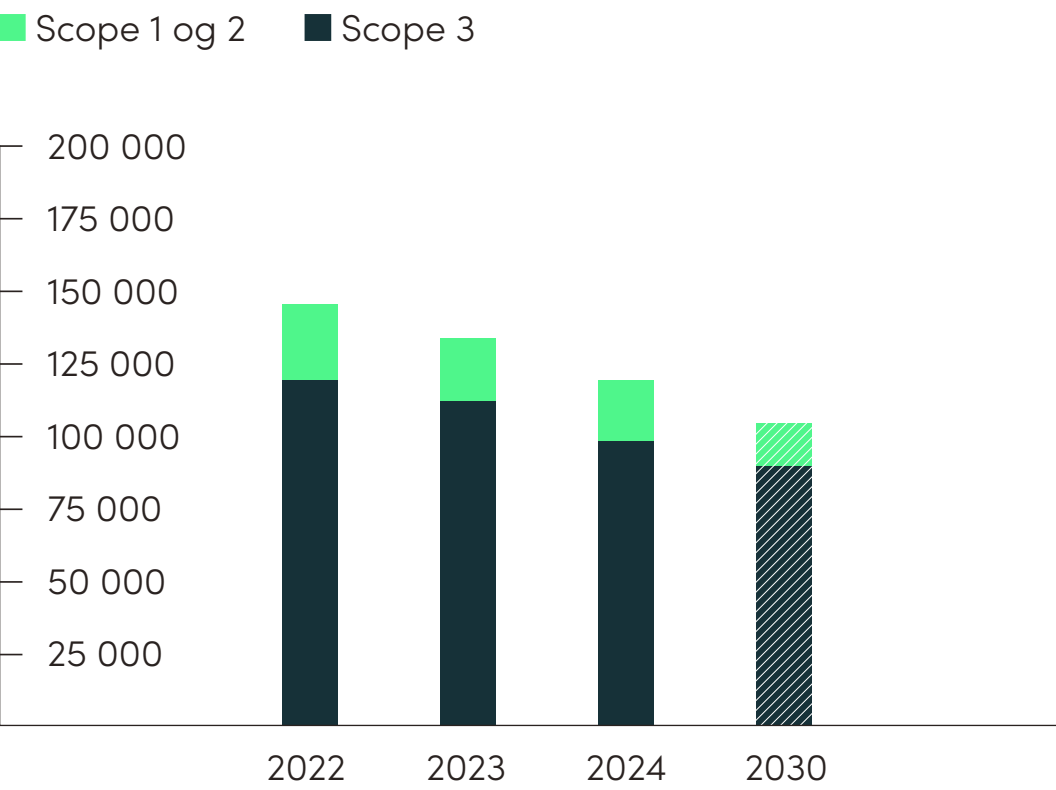
Kortsiktige mål som skal oppnås innen 2030

- ➔ Scope 1 + 2 utslipp skal reduseres med 42 prosent
- ➔ Scope 3 utslipp skal reduseres med 25 prosent (inkluderer alle kategorier med utslipp)

Langsiktig mål som skal oppnås innen 2045

- ➔ Netto nullutslipp

Totale utslipp i tonn CO₂-ekvivalenter



Ved utgangen av 2024 har Mesta oppnådd en vesentlig nedgang i utslipp og ligger godt i rute mot å nå målene for 2030. Scope 1+2 utslipp har sunket med 19,2 prosent fra 2022-2024 og Scope 3 med 17,6 prosent. De totale utslippene er 17,9 prosent lavere enn i 2022.

Scope 1 utslippene gikk ned betraktelig fra 2022 til 2023. En årsak er at innkjøpte volumer av fossilt drivstoff sank med 7 prosent. En annen årsak er at anleggsdiesel ble omfattet at det norske omsetningskravet for biodrivstoff som betyr at en viss andel av

drivstoffet er erstattet med biodrivstoff. Fra 1. januar 2023 var kravet for anleggsdiesel 10 prosent bio-drivstoff og dette ga en reduksjon i utslippsfaktoren fra 2023.¹

Det vil bli krevende å fortsette med reduksjoner i samme størrelsesorden framover. Mesta har satt absolutte utslippsmål som betyr at oppdragsmengden og omsetningen er utslagsgivende. I tillegg økte lagerbeholdningen i 2022, mens den gikk ned i 2023 og 2024. Dette bidrar til nedgangen.

ENDRINGER I BEREGNING SOM PÅVIRKER TIDLIGERE ÅRS UTSLIPP

Søknad om validering av vitenskapsbaserte utslippsmål har krevd endringer i beregningen av Mestas klimagassutslipp som er utført for alle år tilbake til 2022. Effekten er at utslipp for 2022 og 2023 har økt med 0,6 prosent sammenlignet med tallene presentert i klimaregnskapet for 2023.

- Følgende endringer er gjort:
- Science based targets initiative krever utslippsfaktorer som benytter «Well-to-wheel» (WTW) beregninger for drivstoff. Det betyr at alle klimagasser fra produksjon, transport, transformasjon og distribusjon av drivstoffet som er kjøpt i løpet av året, skal inkluderes. Alle relevante utslippsfaktorer er oppdatert og det har bidratt til å øke utslippene.

- Utslippsfaktorene for fossilt drivstoff ble samtidig oppdatert til norske faktorer basert på tall fra Miljødirektoratet, der dette er tilgjengelig. Mesta har tidligere benyttet utslippsfaktorer hentet fra DEFRA (UK), men har nå gått over til å bruke norske faktorer som tar hensyn til innblanding av biodrivstoff iht. omsetningskravet der det er tilgjengelig. Dette ga en reduksjon på rundt 8 prosent på utslipp fra forbrenning av fossil energi i 2022 og 2023.
- Mesta har satt mål om å kutte Scope 3 utslipp fra alle relevante GHG-kategorier. En gjennomgang av alle utslippskategoriene i GHG-protokollen konkluderte med at selskapet må inkludere utslipp for to kategorier som tidligere ikke har vært rapportert; Ansattes reiser til/fra jobb og Bruk av solgte produkter. I klimaregnskapet for 2024 er det gjort beregninger for alle tre år. Effekten er en økning av de totale utslippene med 3 prosent i 2022 og 3,6 prosent i 2023 sammenlignet med klimaregnskapet for 2023.

- Mesta har valgt å ekskludere interne kjøp av tjenester mellom Mesta og datterselskapet RIAS for å forhindre dobbelttelling av utslipp. Utslippene knyttet til varer og tjenester innkjøpt av hverandre er allerede beregnet ved innkjøp av varer og tjenester for begge selskapene. Dette har bidratt til å redusere de totale utslippene.

- I utarbeidelsen av klimaregnskapet for 2024, fikk Mesta tilgang på mer avfallsdata som har gjort at en større del av utslippene fra avfall er aktivitetsbasert. Selskapet fikk data fra ytterligere en avfallsleverandør med betydelige mengder avfall tilbake til 2022. I tillegg ble det avdekket en feil med utslippsfaktoren som tidligere er benyttet for beregning av utslipp fra farlig avfall som var altfor høy. Oppdatert faktor er nå brukt for alle tre år. Totalt sett har endringene gjort at utslipp knyttet til avfall er redusert med 62 prosent for 2022 og har økt med 8 prosent for 2023. Det er også verd å legge til at utslippene fra avfall er sterkt overrapportert. Utslippene inkluderer alt avfall Mesta leverer til avfallsmottak. Av dette er det aller meste avfall Mesta samler inn på vegne av kundene. Det er altså ikke avfall Mesta selv genererer i egen drift, men en av tjenestene Mesta utfører. Dette kan gi store utslag fra år til år, da Mesta enkelte år har prosjekter der selve oppdraget er å samle inn avfall f.eks. langs jernbanelinjer.

METODIKK
Dette klimaregnskapet er utarbeidet i samsvar med standarden for rapportering av klimagasser fra Greenhouse Gas protokollen (GHG Protocol), Corporate Accounting and Reporting Standard, samt tilhørende oppdateringer og retningslinjer. GHG protokollen er et samarbeid mellom World Resource

¹ Se kapittel Metodikk for en nærmere beskrivelse av utslippsfaktorer benyttet.

Institute (WRI) og World Business for Sustainable Development (WBCSD) som gir standarder, veiledning, verktøy og opplæring for bedrifter og myndigheter for å måle og håndtere klimagassutslipp.

Klimaregnskapet er basert på en operasjonell kontroll tilnærming som innebærer at det inkluderer utslippskilder som Mesta fysisk kontrollerer, men ikke nødvendigvis eier.

GHG protokollen inkluderer rapportering av de syv klimagassene som omfattes av Kyoto-protokollen – karbondioksid (CO₂), metan (CH₄), lystgass (N₂O), hydrofluorkarboner (HFK), perfluorkarboner (PFK) og svovelheksafluorid (SF₆). Utslippene av hver klimagass beregnes separat og konverteres deretter til CO₂-ekvivalenter basert på deres globale oppvarmings-potensial.

Klimaregnskapet er basert på en operasjonell kontroll tilnærming som innebærer at det inkluderer utslippskilder som Mesta fysisk kontrollerer, men ikke nødvendigvis eier.

I tråd med GHG protokollen deles klimagassutslippene, beregnet i CO₂-ekvivalenter, inn i tre scopes, der det er obligatorisk å rapportere på Scope 1 & 2. Selskaper oppfordres også til å rapportere på Scope 3, men det er frivillig.

Scope 1: Direkte klimagassutslipp fra kilder som eies eller kontrolleres av selskapet. Disse kildene er kategorisert i fire grupper hvorav Mesta har utslipp i følgende tre: mobil forbrenning (f.eks. selskaps-eide kjøretøy), stasjonær forbrenning (f.eks. ovnsoppvarming av fasiliteter) og flyktige utslipp (f.eks. gass brukt til sveising og andre oppgaver).

Mesta etterstreber å bruke lokale utslippsfaktorer for Norge der det finnes pålitelige kilder for dette. Der det mangler kilder for det norske markedet, benyttes globale utslippsfaktorer fra DEFRA (Department for environment, food & rural affairs) i UK. For anleggsdiesel har Mesta ikke lyktes med å finne en norsk faktor for 2022 og bruker derfor en global faktor fra DEFRA. For 2023 og 2024 benytter selskapet norske faktorer fra Miljødirektoratet som tar hensyn til omsetningskravet på biodiesel. Dette gjør at utslippsfaktoren for anleggsdiesel faller med nesten 11 prosent fra 2022 til 2023. Anleggsdiesel utgjorde omtrent 22 prosent av antall liter fossile drivstoff som ble aktivitetsberegnet i 2022 og 2023.

Scope 2: Indirekte klimagassutslipp fra produksjonen av kjøpt elektrisitet som forbrukes av selskapet. Protokollen krever at Scope 2-utslipp må rapporteres på to måter: med en lokasjonsbasert metode og en markedsbasert metode.

Lokasjonsbasert metode gjenspeiler gjennomsnittlig utslippsintensitet fra strømnettet der energiforbruket skjer, som vanligvis er en blanding av fornybar og ikke-fornybar energi. Den henter utslippsfaktorer hovedsakelig fra gjennomsnittet av nettene for definerte geografiske områder, eksempelvis et land.

Den markedsbaserte metoden tar hensyn til eventuelle kjøp av opprinnelsesgarantier eller fornybarsertifikater. Instrumentene brukes for å dokumentere kjøp av elektrisitet fra kun fornybare kilder. For selskaper som ikke kompenserer sine utslipp ved bruk av denne typen instrumenter, vil utslippsfaktoren som benyttes gjenspeile de gjenværende utslippene i strømnettet etter at fornybarandelen som er solgt er trukket fra. Denne refereres til som «residual mix» og er mye høyere enn den lokasjonsbaserte utslippsfaktoren.

Scope 3: Andre indirekte klimagassutslipp som oppstår oppstrøms og nedstrøms av selskapets aktiviteter. Disse utslippene oppstår som en konsekvens av selskapets aktiviteter, men stammer fra kilder som ikke eies eller kontrolleres av selskapet. Scope 3-utslipp

er delt inn i 15 kategorier, hvorav 10 er relevante for Mesta.

Data som brukes til å beregne utslipp kan enten være primære data i form av aktivitetsdata som selskapet henter selv eller leverandørspesifikke aktivitetsdata som hentes fra leverandører. Det kan også være sekundære data i form av gjennomsnitt for lignende aktiviteter eller transaksjonsdata hentet gjennom regnskapssystemer. GHG protokollen foretrekker at aktivitetsdata brukes til å beregne utslipp i Scope 1 & 2, da aktivitetsdata tillater en mer granulær analyse som vil muliggjøre bedre beslutninger. Imidlertid er det vanskelig å få tak i aktivitetsdata for Scope 3, noe som fører til ufullstendige klimaregnskap. Gjennomsnitts- og transaksjonsbaserte data kan derfor brukes til å gjøre regnskapet mer komplett.

Rapport om godtgjørelse til ledende personer

Denne rapporten om godtgjørelse til ledende personer er utarbeidet av styret i Mesta i henhold til selskapets vedtekter, allmennaksjeloven §6-16b og forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer. Med ledende personer menes de som er nevnt i regnskapsloven § 7-31b, det vil si ledende ansatte og styrets medlemmer. Med ledende ansatte menes for Mesta konsernsjefen og konserndirektørene som rapporterer til konsernsjef.

REGNSKAPSÅRET 2024

Mesta hadde i 2024 en omsetning på 6,4 (6,6) mrd kr, og et driftsresultat (EBIT) på 227 (190) mill kr som tilsvarer en driftsmargin (EBIT %) på 3,5 % (2,9 %).

LEDENDE PERSONER

Mesta har i 2024 hatt endringer i konsernledelsen. Thomas Hveberg, som var konserndirektør Økonomi og finans, sluttet i Mesta fra desember 2024. Lars Hanseth overtar som konstituert konserndirektør Økonomi og finans fra samme tidspunkt. Videre er Tore Christensen konstituert konserndirektør for Folk og bærekraft fra august 2024.

Nøkkeltall Mesta konsernet

Regnskapstall i millioner kroner	2024	2023	2022	2021	2020
<i>Resultater</i>					
Driftsinntekter	6 426	6 597	5 873	5 346	4 568
Driftsresultat før avskrivning (EBITDA)	388	331	392	330	290
Driftsresultat før goodwillavs (EBITA)	239	203	271	221	187
Driftsresultat (EBIT)	227	190	259	214	187
Resultat før skatt	230	187	258	216	186
Årsresultat	177	143	198	167	149
<i>Lønnsomhet</i>					
EBITA %	3,7 %	3,1 %	4,6 %	4,1 %	4,1 %
Driftsmargin (EBIT %)	3,5 %	2,9 %	4,4 %	4,0 %	4,1 %
Resultatmargin etter skatt	2,7 %	2,2 %	3,4 %	3,1 %	3,3 %
Egenkapitalrentabilitet (%)	19,7 %	17,4 %	27,9 %	27,7 %	30,3 %
Totalkapitalrentabilitet (%)	6,8 %	5,8 %	9,1 %	8,6 %	8,5 %
Kontantstrøm fra driften	244	283	103	234	179
Egenkapitalandel	36,0 %	33,2 %	33,9 %	31,5 %	30,7 %
<i>Ansatte</i>					
Antall ansatte	1 663	1 786	1 827	1 696	1 601
Antall årsverk	1 628	1 730	1 776	1 674	1 582
H1-verdi	2,4	6,0	5,6	8,6	2,6
Sykefravær	5,6 %	6,7 %	6,0 %	6,0 %	6,1 %

Se tabell ledende personer til høyre der konsernledelsen er presentert med tilhørende ansvarsområder.

Styret i Mesta består av fem aksjonærvalgte medlemmer og tre ansattvalgte representanter. Styret har i løpet av året hatt tre endringer. Ingvald Løyning ble 1.7.2024 valgt som ny styreleder i styret og erstatter John Nyheim. Gaute Gillebo og Ole Falk Hansen ble valgt som styremedlemmer fra 1.7.2024, og erstatter Morten Karlsen Sørby og Catharina Hellerud.

Styret består per 31.12.2024 av medlemmene listet i tabell for styret.

GODTGJØRELSE TIL LEDENDE PERSONER

Lønn og annen godtgjørelse skal være konkurranse-dyktig, men Mesta skal ikke være lønnsledende sam-menlignet med tilsvarende selskaper. Mesta opererer kun innenfor segmenter som er sterkt konkurranse-utsatt. En konkurransedyktig godtgjørelsesordning er blant annet nødvendig for å oppnå de uttalte formålene med statlig eierskap i Mesta om «høyest mulig avkastning over tid innenfor bærekraftige rammer», slik det kommer fram av Statens eierskaps-melding. Hensynet til moderasjon, som beskrevet i eierskapsmeldingen og statens retningslinjer for

lederlønn, skal imidlertid ivaretas. Dette innebærer at godtgjørelsen ikke skal settes høyere enn nødvendig for å beholde og tiltrekke seg ønsket kompetanse.

Den samlede godtgjørelsen til ledende ansatte i Mesta skal reflektere ansvaret for styring, resultater og utvikling, samt hensynta virksomhetens størrelse og kompleksitet. Hovedelementet i godtgjøringen er fastlønn. Godtgjørelsen skal fremme oppnåelse av selskapets mål og bærekraftig verdiskaping for eierne, herunder at godtgjørelsen skal bidra til selskapets strategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne.

Godtgjørelsen må ikke være av en slik art eller et slikt omfang at den kan svekke Mestas omdømme, samtidig som godtgjørelsen skal sikre at selskapet tiltrekker seg og beholder dyktige ledere.

Godtgjørelsen skal oppfattes som forståelig og akseptabel både internt og eksternt.

Godtgjørelse for ledende ansatte i Mesta består av fast grunnlønn og tilleggssytelser. Tilleggssytelsene er bonus, naturalytelser, pensjonsordning og rett til etterlønn under gitte betingelser.

Ledende personer

Navn	Tittel	Ansvarsområde
Marianne Bergmann Røren	Konsernsjef	
Tonje Gulbrandsen Jensen	Konsernsjef (konstituert fom des 2023)	
Line Hødal-Sørgaard	Konserndirektør	Strategi og transformasjon
Rolf Dale	Konserndirektør	Kontrakt og produksjonsinnsats
Oddmund Lefdal	Konserndirektør	Anlegg og spesialproduksjon
Elin Vigrestad	Konserndirektør	Drift og vedlikehold
Joar Ølmheim	Konserndirektør	Elektro og bane (RIAS)
Tore Christensen	Konserndirektør (konstituert fom sep 2024)	Folk og bærekraft
Lars Hanseth	Konserndirektør (konstituert fom des 2024)	Økonomi og finans

Styret

Navn	Rolle i styret	Utvalg
Løyning, Ingvald	Styreleder	Leder kompensasjonsutvalg
Gillebo, Gaute	Aksjonærvalgt styremedlem	Leder revisjonsutvalg
Panengstuen, Anne Marit	Aksjonærvalgt styremedlem	Revisjonsutvalg
Hansen, Ole Falk	Aksjonærvalgt styremedlem	Kompensasjonsutvalget
Hauge, Margrethe	Aksjonærvalgt styremedlem, nestleder	
Krokå, Geir	Ansattvalgt styremedlem	Kompensasjonsutvalget
Kaland, Oddbjørn Halvorsen	Ansattvalgt styremedlem	
Røksund, Jarle	Ansattevalgt styremedlem	



GODTGJØRELSE TIL STYRET

Medlemmer av styret mottar et fast årlig honorar fastsatt av generalforsamlingen. Styremedlemmer som er medlem av et styreutvalg, mottar et fast årlig tillegg for dette. Aksjonærvalgte styremedlemmer mottar ikke annen form for godtgjørelse fra selskapet utover dette.

Godtgjørelse til styremedlemmer, styrehonorar og godtgjørelse utvalg

Navn		Styre- honorar	Revisjons- utvalg	Kompen- sasjons- utvalg	Sum 2024	Sum 2023
Løyning, Ingvald	Styreleder fra1.7.2024	244		20	264	
Hauge, Margrethe	Nestleder	243			243	232
Hansen, Ole Falk	Styremedlem fra 1.7.2024	125		13	138	
Gillebo, Gaute	Styremedlem fra 1.7.2024	125	27		151	
Panengstuen, Anne Marit	Styremedlem	243	34		278	257
Krokå, Geir	Styremedlem	243		26	269	257
Kaland, Oddbjørn Halvorsen	Styremedlem	243			243	232
Røksund, Jarle	Styremedlem	243			243	232
Nyheim, John	Styreleder til 1.7.2024	232		19	251	491
Sørby, Morten Karlsen	Styremedlem til 1.7.2024	119	17		135	265
Hellerud, Catharina	Styremedlem til 1.7.2024	119	25		144	282
Sum styrehonorar og godtgjørelse utvalg		2 180	102	78	2 360	2 249

ANDRE BETINGELSER

Det foreligger ikke øvrige betingelser til styret. Utover ansattvalgte styrerepresentanter i Mesta AS får ingen ansatte særskilt kompensasjon for styreverv internt i konsernet.

¹⁾ Tiltrådte mai 2023, sluttet desember 2024

²⁾ Tiltrådte mai 2022, konstituert konsernsjef fom des 2023. Avtalt årslønn for 2023 er lønn som konstituert konsernsjef, og vil ha varighet så lenge hun innehar rollen som konsituert konsernsjef.

³⁾ Konstituert CFO fra des 2024

⁴⁾ Overtok ansvar for Anlegg og spesialproduksjon 2023

⁵⁾ Tiltrådte august 2023

⁶⁾ Tiltrådte juni 2023

⁷⁾ Sluttet juli 2023

⁸⁾ Konstituert direktør Folk og bærekraft fom sep 2024

⁹⁾ Sluttet des 2023. Tiltrådte januar 2022

¹⁰⁾ Sluttet juni 2023.

¹¹⁾ Bonus for 2024 og 2023 i tabellen over viser hva som er opptjent bonus i inntektsåret. Bonus er basert på flere måleparametre, både finansielle og ikke-finansielle. Bonus besluttet av styret, og utbetales året etter inntektsåret når det er vedtatt av styret. Opptjent bonus inkluderer feriepenger.

¹²⁾ Avtalt årslønn er er avtalt grunn-/fastlønn uten tillegg pr 31.12 i inntektsåret. For ledere som har sluttet i stillingen i løpet av året er grunn-/fastlønn siste måned i stillingen lagt til grunn for beregning.

¹³⁾ I forbindelse med lønnsoppgjøret i 2022 og vurderinger rundt å beholde nøkkelressurser, ble det en ekstra justering i lønn for Marianne Bergmann Røren, Pål Christian Stange, Rolf Dale og Kristin Folge som trådte i kraft 1.1.2023.

Total godtgjørelse

Konsernledelsen (TNOK)	Konserndirektørens område	År	Avtalt årslønn ¹²⁾	Lønn	Bonus ¹¹⁾	Pensjon	Andre ytelser	Sum godtgjørelse	Andel	
									Fast	Variabel
Marianne Bergmann Røren ¹³⁾	Konsernsjef	2024	4 492	4 413	0	168	11	4 593	100 %	0 %
	Konsernsjef	2023	4 290	4 058	145	160	11	4 373	97 %	3 %
Thomas Hveberg ¹⁾	Økonomi og finans	2024	2 775	2 645	299	168	21	3 133	90 %	10 %
		2023	2 650	1 563	60	109	15	1 746	97 %	3 %
Tonje G. Jensen ²⁾	Folk og bærekraft, konstituert konsernsjef fom des 2023	2024	4 492	4 329	484	168	18	5 000	90 %	10 %
		2023	4 290	2 653	145	160	11	2 969	95 %	5 %
Line Hødal-Sørgaard	Strategi og transformasjon	2024	2 234	2 173	241	168	16	2 597	91 %	9 %
	Strategi og transformasjon	2023	2 133	1 853	72	160	16	2 102	97 %	3 %
Rolf Dale ¹⁷⁾	Kontrakt og produksjonsinnsats	2024	2 520	2 485	272	168	50	2 975	91 %	9 %
	Kontrakt og produksjonsinnsats	2023	2 407	2 366	81	160	50	2 657	97 %	3 %
Oddmund Lefdal ⁴⁾	Anlegg og spesialproduksjon	2024	2 565	2 515	276	168	64	3 024	91 %	9 %
	Anlegg og spesialproduksjon	2023	2 450	2 319	83	160	67	2 629	97 %	3 %
Elin Vigrestad ⁵⁾	Drift og vedlikehold	2024	2 775	2 722	299	168	14	3 203	91 %	9 %
	Drift og vedlikehold	2023	2 650	1 104	30	68	16	1 218	98 %	2 %
Joar Ølmheim ⁶⁾	Elektro og bane (RIAS)	2024	2 303	2 263	248	168	26	2 705	91 %	9 %
	Elektro og bane (RIAS)	2023	2 200	1 043	37	84	12	1 177	97 %	3 %
Lars Hanseth ³⁾	Økonomi og finans, konstituert CFO fom des 2024	2024	2 200	183	18	14	9	224	92 %	8 %
		2023							0 %	0 %
Tore Christensen ⁸⁾	Folk og bærekraft, konstituert direktør fom sep 2024	2024	2 000	833	99	71	11	1 014	90 %	10 %
		2023							0 %	0 %
Kristin Folge ^{7), 13)}	Drift og vedlikehold	2024							0 %	0 %
	Drift og vedlikehold	2023	2 460	1 819	0	137	11	1 968	100 %	0 %
Bjørn Granviken ⁹⁾	Anlegg og spesialproduksjon	2024		1 126	-	0	-	1 126	100 %	0 %
	Anlegg og spesialproduksjon	2023	2 400	2 618	81	160	25	2 883	97 %	3 %
Pål Christian Stange ^{10), 13)}	Økonomi og finans	2024							0 %	0 %
	Økonomi og finans	2023	2 309	1 663	0	92	14	1 769	100 %	0 %
Sum godtgjørelse		2024		25 688	2 235	1 432	239	29 595	92 %	8 %
Sum godtgjørelse		2023		23 059	733	1 451	248	25 491	97 %	3 %

FAST LØNN OG VARIABEL LØNN

Lønn

Lønn og annen godtgjørelse skal være konkurranse-
dyktig, men Mesta skal ikke være lønnsledende
sammenlignet med tilsvarende selskaper. Grunnlønnen
skal normalt være hovedelementet i ledernes lønn.

Gjennomsnittlig økning i grunnlønn for ledelsen i
selskapet i 2024 var på 4,6 prosent. Lønnsjustering av
øvrige ansatte i 2024 var i tråd med frontfagsrammen
på 5,2 prosent.

Det har ikke vært lønnsjusteringer eller lønnsendringer
utenom det ordinære lønnsoppgjøret, og det har vært
et bevisst fokus til moderasjon for ledergruppen sett
oppimot øvrige ansatte.

Målt i kroner var lønnsveksten for konsernledelsen
høyere enn for gjennomsnittet for øvrige ansatte i
selskapet, men det må også sees i sammenheng med
at selskapet har store variasjoner i lønnsnivå for de
ulike ansattgruppene. 75 prosent av de ansatte er i
fagarbeidergruppen og en direkte sammenlignbar
lønnsjustering i kroner ville da medført en justering for
ledergruppen som ikke ville vært konkurransedyktig.
Dette må også sees i sammenheng med behov for
stabilitet rundt nøkkelf profiler i en periode med både
konstituert konsernsjef og konstituering av enkelte
øvrige ledende ansatte.

Mesta opererer innenfor et sterkt konkurranseutsatt
segment. Behovet for å kunne tilby konkurransedyktig
kompensasjon er anerkjent gjennom statens retnings-
linjer for lederlønn, fordi dette anses vesentlig for å
tiltrekke seg og beholde gode ledere. Dette er igjen

KPIer 2024

Strategisk forankring	KPI	Måles på	Status	Faktisk	Mål 2024	Vekting bonus	Oppnådd bonus
Sikkerhet først	Antall personskader *	Reduksjon ift året før	●	18	4,0 %	10 %	10,0 %
Kremmerånd	EBIT Konsern (MNOK)	Trappetrinnsmodell	●	227	290	45 %	13,5 %
Kremmerånd	Driftsresultatgrad	Trappetrinnsmodell	●	3,5 %	5,0 %	20 %	0,0 %
Kremmerånd	Internomsetning	Andel av total omsetning	●	5,0 %	4,0 %	4 %	4,0 %
Kremmerånd	Fakturering/Cash **	Trappetrinn EBIT/kontantstrøm	●	108 %	100 %	13 %	15,6 %
Bærekraft	Sjaførscore	Linx	●	73	75	4 %	0,0 %
Gjennomføring	Kvinneandel nyansatte fagarbeidere	Snitt for året	●	9 %	12 %	4 %	0,0 %
Total						100 %	43,1 %

* Mål for KPI for antall personskader i 2024 er 4% reduksjon personskader. Antall skader i 2023 var 37. Antall skader i 2024 ble 18,
en reduksjon av skader på 19 (51%) fra 2023.

** Mål for KPI fakturering/cash er et incentiv for adferdsendring knyttet til likviditet og overstiger 100% iht. trappetrinnsmodell
utover målsatt andel på 13%, men begrenses av maks total bonus for de enkelte grupper.

KPI-er 2023

Strategisk forankring	KPI	Måles på	Status	Faktisk	Mål 2023	Vekting bonus	Oppnådd bonus
Sikkerhet først	Antall personskader *	Reduksjon ift året før	●	37	4,0 %	5 %	0,0 %
Kremmerånd	EBITA Konsern (MNOK)	Trappetrinnsmodell	●	203	290	55 %	5,5 %
Kremmerånd	EBITA % av omsetning	Trappetrinnsmodell	●	3,1 %	5,0 %	20 %	0,0 %
Kremmerånd	Internomsetning	Andel av total omsetning	●	5,0 %	4,0 %	2 %	2,0 %
Digitalisering	Ukentlige Power BI brukere	Snitt per uke	●	200	200	2 %	2,0 %
Digitalisering	Automatiserte prosesssteg	Antall per år	●	24	75	2 %	0,0 %
Bærekraft	Tomgangskjøring maskinførere	Linx	●	23 %	22 %	2 %	0,0 %
Bærekraft	Sjaførscore	Linx	●	72	75	2 %	0,0 %
Bærekraft	Elbil andel nye varebiler	Snitt for året	●	75 %	75 %	2 %	2,0 %
Gjennomføring	Evalueringer	Bruk av beste praksis	●	169	350	2 %	0,0 %
Gjennomføring	Medarbeiderengasjement	Medarbeiderundersøkelse	●	78	77	2 %	2,0 %
Gjennomføring	Kvinneandel nyansatte fagarbeidere	Snitt for året	●	10 %	14 %	2 %	0,0 %
Gjennomføring	Kundetilfredshet	Kundetilfredshets-undersøkelse	●	73	75	2 %	0,0 %
Total						100 %	13,5 %

* Mål for KPI for antall personskader i 2023 er 4% reduksjon personskader. Antall skader i 2022 var 34. Antall skader i 2023 ble 37,
en økning av skader på 3 fra 2022.

avgjørende for at Mesta skal kunne oppnå selskapets og eiernes mål om høyest mulig avkastning over tid. Dette er hensyn som styret har ivaretatt i sine vurderinger av kompensasjonsnivået til konsernledelsen i Mesta.

Av hensynet til moderasjon har også Mesta sett hen til kompensasjonsnivået i sammenlignbare selskaper med sikte på å kunne være på et nivå som er konkurransedyktig totalt sett, men ikke lønnsledende. Sammenligningen viser at Mesta ikke kan anses som lønnsledende, verken når man ser på fastlønn isolert sett eller på den samlede godtgjørelsen til ledelsen. I den forbindelse bemerkes det at Mesta, i motsetning til mange av sine konkurrenter, kun kan benytte fastlønn, variabel godtgjørelse og pensjon som elementer i en samlet godtgjørelse og ikke aksje- eller aksjeinsentiv-ordninger.

Styret fastsetter hvert år konsernsjefens lønn og betingelser, basert på en årlig evaluering. Konsernsjefen fastsetter årlig godtgjørelsen til de øvrige medlemmer av konsernledelsen.

Bonus
Konsernsjefen og de øvrige medlemmene av konsernledelsen har bonusordning. Den maksimale oppnåelige bonusen for konsernsjefen er 25% av fastlønn. Dette gjelder og for øvrige medlemmer av konsernledelsen. Maksimal ramme er inkludert feriepenger av bonus.

Størrelsen på bonusen knyttes til oppnåelse av selskapets målsettinger, slik disse er definert i den

årlige strategi- og budsjettprosessen. Ledende ansattes bonus vil variere fra år til år, avhengig av selskapets måloppnåelser det enkelte år. Målene etableres for ett år av gangen og skal være beskrevet og basert på objektive, definerbare og målbare kriterier som lederen kan påvirke. Grunnlaget for beregning av bonus kan bestå av både konsernfelles mål og individuelle mål for den enkelte leder. Enhver bonusutbetaling forutsetter leveranse på ambisiøse mål. Bonusmål er gradert og full bonusoppnåelse forutsetter leveranse som er betydelig bedre enn målsetningene.

Kriteriene for 2024 og 2023 med faktisk oppnådde resultater er presentert i tabellene på side 5.

Bonus blir endelig besluttet samtidig med avleggelse av årsregnskapet, og bonus for 2024 vil først utbetales i 2025 (den del av bonus som utbetales som feriepenger vil utbetales i påfølgende år, dvs 2026). Beløp i kolonnen bonus i tabell på side 4 viser opptjent bonus for inntektsåret. Kriteriene for bonus er lik for alle i konsernledergruppen, og er i henhold til retningslinjene.

Pensjon
Ledergruppen har en innskuddsbasert pensjonsordning inntil 12 G som er lik for øvrige ansatte i selskapet. Denne gjelder for lønn inntil 12G. Innskuddsatsene er 5,6 % av lønn fra 0G til 7,1G og 20 % av lønn fra 7,1G til 12G.

Andre ytelser
Andre ytelser består av naturalytelser som fri telefon, delvis fri bredbåndstilknytning og aviser.

Årlig endring av godtgjørelse og selskapets resultater

Konsernstall og gjennomsnittlig godtgjørelse andre ansatte siste fem år (konsern)	2020	2021	2022	2023	2024
Omsetning (MNOK)	4 568	5 346	5 873	6 597	6 426
Driftresultat (MNOK)	187	214	259	190	227
Driftsresultat %	-5,3 %	4,1 %	4,0 %	2,9 %	3,5 %
Antall årsverk	1 582	1 674	1 776	1 730	1 628
Gjennomsnittlig godtgjørelse andre ansatte	690	732	768	769	829

AKSJEBASERT GODTGJØRELSE
Mesta har ingen aksjebaserte godtgjørelsesprogram for sine ansatte og ledelse.

MESTAS ADGANG TIL Å TILBAKEKREVE VARIABEL GODTGJØRELSE
Ansettelsesavtalene ivaretar adgang til at det kan gjøres trekk ved for mye utbetalt lønn, herunder variabel godtgjørelse. Det har ikke vært slike tilfeller i 2023 eller 2024.

SAMSVAR MELLOM GODTGJØRELSE OG RETNINGSLINJENE FOR BRUK AV YTELSESKRITERIER
Det er ingen avvik mellom godtgjørelse, dvs. opptjent bonus for 2024 og de retningslinjene som ble vedtatt for bonus i 2024 og de nøkkeltall (ytelseskriteriene) som ble lagt til grunn i retningslinjene.

INFORMASJON VEDRØRENDE AKSJONÆRSTEMME
Generalforsamlingen i 2024 avholdt en rådgivende avstemming over styrets rapport om lønn og godtgjørelse for 2023, og generalforsamlingen ga sin tilslutning til denne. Det vises for øvrig til punkt 6 i protokollen fra generalforsamlingen gjengitt nedenfor, som også er publisert på Mesta sin nettside.

Fast godtgjørelse til ledende ansatte i Mesta har i 2023 økt betydelig. Det er krevende for NFD å forstå hvordan økningene er i tråd med statens forventninger om moderasjon. NFD er derfor spørrende til hvilke avveininger styret har gjort i forbindelse med moderasjonsvurderingene. NFD vil i den forbindelse understreke statens forventning om at godtgjørelsen til selskapene med statlig eierandel er konkurransedyktig, men ikke lønnsledende, og at hensynet til moderasjon ivaretas.

Dette innebærer bl.a. at godtgjørelsen ikke er høyere enn nødvendig for å tiltrekke og beholde ønsket kompetanse. Det fremgår også av statens retningslinjer at styret bør ha et bevisst forhold til sammensetningen av en ev. referansegruppe ved vurderinger av godtgjørelse til ledende ansatte. NFD understreker også at staten som eier forventer at forskjeller i godtgjørelsen til ledende og øvrige ansatte hensyntas i moderasjonsvurderingen, herunder at det også ses hen til kronemessig vekst for øvrige ansatte. I årets rapport om godtgjørelse til ledende personer i Mesta fremkommer det ikke om dette har vært del av vurderingene. I fremtidige lønnsrapporter forventer NFD at det nye styret inkluderer i vurderingene av moderasjon og at styret også særskilt begrunner det dersom kronemessig vekst i samlet godtgjørelse, eller i enkelte godtgjørelseselementer, er større for ledende ansatte enn for øvrige ansatte og vi ser frem til en dialog om dette videre.

Kommentarer

Godtgjørelse for avkortet år er pro rata og omregnet til helt år for å vise endring siste år.

- 1) Har hatt flere roller i konsernledergruppen i løpet fem års perioden som har medført lønnsendringer
- 2) Konstituert konsernsjef fom des 2023. Grunnlønn for 2023 i tabellen er grunnlønn i ordinær stilling som konserndirektør

Utvikling siste fem år			2020	2021	2022	2023	2024
Navn			Endring i år -5 vs -4 i %	Endring i år -4 vs -3 i %	Endring i år -3 vs -2 i %	Endring i år -2 vs -1 i %	Endring i år i år vs -1 i %
Marianne Bergmann Røren	Konsernsjef fra august 2019	Total godtgjørelse	4 197	4 498	4 653	4 373	4 593
		Grunnlønn	3 111	3 228	3 362	4 084	4 391
		Endring total godtgjørelse	35 %	7 %	3 %	-6 %	5 %
		Endring grunnlønn	0 %	4 %	4 %	21 %	8 %
Thomas Hveberg	Konserndirektør Økonomi og finans fra mai 2023 til desember 2024	Total godtgjørelse				2 833	3 133
		Grunnlønn				2 650	2 712
		Endring total godtgjørelse					11 %
		Endring grunnlønn					2 %
Rolf Dale ¹⁾	Konserndirektør Kontrakt og produksjonsinnsats	Total godtgjørelse	2 450	2 676	2 826	2 657	2 975
		Grunnlønn	1 757	1 879	1 983	2 318	2 464
		Endring total godtgjørelse	31 %	9 %	6 %	-6 %	12 %
		Endring grunnlønn	1 %	7 %	6 %	17 %	6 %
Oddmund Lefdal ¹⁾	Konserndirektør Anlegg og spesialproduksjon fra mai 2023 Elektro og bane fra mai 2019	Total godtgjørelse	2 455	2 512	2 862	2 629	3 024
		Grunnlønn	1 710	1 769	1 993	2 337	2 508
		Endring total godtgjørelse	34 %	2 %	14 %	-8 %	15 %
		Endring grunnlønn	1 %	3 %	13 %	17 %	7 %
Tonje G. Jensen ²⁾	Konserndirektør Folk og bærekraft fra mai 2022 Konstituert konsernsjef f.o.m. des 2023	Total godtgjørelse			2 794	2 969	5 000
		Grunnlønn			2 215	2 546	4 391
		Endring total godtgjørelse				6 %	68 %
		Endring grunnlønn				15 %	72 %
Line Hødal-Sørgaard	Konserndirektør Strategi og transformasjon fra mars 2022	Total godtgjørelse			2 475	2 102	2 597
		Grunnlønn			1 854	2 054	2 184
		Endring total godtgjørelse				-15 %	24 %
		Endring grunnlønn				11 %	6 %
Elin Vigrestad	Konserndirektør Drift og vedlikehold fra august 2023 Forretningsutvikling og innovasjon fra oktober 2019 til mai 2021	Total godtgjørelse	2 411	2 319		2 764	3 203
		Grunnlønn	1 910	1 942		2 650	2 712
		Endring total godtgjørelse	21 %	-4 %			16 %
		Endring grunnlønn	1 %	2 %			2 %

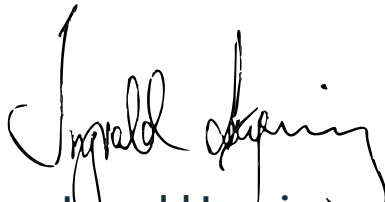
Kommentarer
Godtgjørelse for avkortet år er pro rata og omregnet til helt år for å vise endring siste år.

Utvikling siste fem år			2020	2021	2022	2023	2024
Navn			Endring i år -5 vs -4 i %	Endring i år -4 vs -3 i %	Endring i år -3 vs -2 i %	Endring i år -2 vs -1 i %	Endring i år i år vs -1 i %
Joar Ølmheim	Konserndirektør Elektro og bane fra juni 2023	Total godtgjørelse				2 333	2 705
		Grunnlønn				2 200	2 252
		Endring total godtgjørelse					16 %
		Endring grunnlønn					2 %
Tore Christensen	Konstituert konserndirektør Folk og bærekraft Fra august 2024	Total godtgjørelse					2 433
		Grunnlønn					2 000
		Endring total godtgjørelse					
		Endring grunnlønn					
Lars Hanseth	Konstituert konserndirektør Økonomi og finans fra desember 2024	Total godtgjørelse					2 691
		Grunnlønn					2 200
		Endring total godtgjørelse					
		Endring grunnlønn					
Pål Stange	Konserndirektør Økonomi og finans fra januar 2020 til juni 2023	Total godtgjørelse	2 593	2 697	2 930	2 416	
		Grunnlønn	2 000	2 065	2 189	2 309	
		Endring total godtgjørelse		4 %	9 %	-18 %	
		Endring grunnlønn		3 %	6 %	6 %	
Kristin Folge	Konserndirektør Drift og vedlikehold fra august 2019 til august 2023	Total godtgjørelse	2 618	2 882	3 168	2 609	
		Grunnlønn	2 000	2 033	2 266	2 460	
		Endring total godtgjørelse		10 %	10 %	-18 %	
		Endring grunnlønn		2 %	11 %	9 %	
Bjørn Granviken	Konserndirektør Anlegg og spesialproduksjon fra januar 2022 til desember 2023	Total godtgjørelse			2 988	2 883	1 126
		Grunnlønn			2 266	2 366	
		Endring total godtgjørelse				-4 %	
		Endring grunnlønn				4 %	
Jenny Karlsson	Konserndirektør Digitalisering og strategi fra januar 2021 til mars 2023	Total godtgjørelse		3 025	589		
		Grunnlønn					
		Endring total godtgjørelse					
		Endring grunnlønn					

Kommentarer
Godtgjørelse for avkortet år er pro rata og omregnet til helt år for å vise endring siste år.

Utvikling siste fem år			2020	2021	2022	2023	2024
Navn			Endring i år -5 vs -4 i %	Endring i år -4 vs -3 i %	Endring i år -3 vs -2 i %	Endring i år -2 vs -1 i %	Endring i år i år vs -1 i %
Mai Oldgard	Konserndirektør HR og kommunikasjon fra oktober 2019 til februar 2022	Total godtgjørelse	2 582	2 792	2 355		
		Grunnlønn	1 910	1 964	1 985		
		Endring total godtgjørelse	29 %	8 %	-16 %		
		Endring grunnlønn	1 %	3 %	1 %		
Kjell Næss	Konserndirektør Anlegg og spesialproduksjon til mars 2022	Total godtgjørelse	3 176	3 300	2 154		
		Grunnlønn	1 934	2 022	2 044		
		Endring total godtgjørelse	21 %	4 %	-35 %		
		Endring grunnlønn	2 %	5 %	1 %		
Bjørn Aage Innstrand	Konserndirektør Bane fra juli 2021 til mai 2022	Total godtgjørelse		2 747	2 851		
		Grunnlønn		2 100	2 102		
		Endring total godtgjørelse			4 %		
		Endring grunnlønn			0 %		
Bjørn-Egil Ekhaugen	Økonomidirektør fra oktober 2018 til november 2019	Total godtgjørelse	2 266				
		Grunnlønn	2 055				
		Endring total godtgjørelse	5 %				
		Endring grunnlønn	0 %				
Vegard Ystenæs	Regiondirektør SørØst til november 2019	Total godtgjørelse	2 032				
		Grunnlønn	1 672				
		Endring total godtgjørelse	14 %				
		Endring grunnlønn	0 %				
Arne Roald Larssen	Konserndirektør Anlegg Til oktober 2020	Total godtgjørelse	2 357				
		Grunnlønn	1 797				
		Endring total godtgjørelse	-20 %				
		Endring grunnlønn	2 %				

Skøyen, Oslo, 27. mai 2025


Ingvald Løyning
Styreleder

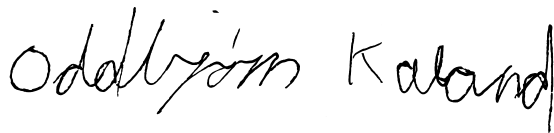

Ole Falk Hansen
Styremedlem


Gaute Gillebo
Styremedlem


Anne Marit Panengstuen
Styremedlem


Margrethe Hauge
Styremedlem


Jarle Røksund
Styremedlem


Oddbjørn Kaland
Styremedlem


Geir Krokå
Styremedlem


Tonje G. Jensen
Konsernsjef (Konstituert)

REVISORS
BERETNING



KPMG AS
Dronning Eufemias gate 6A
P.O. Box 7000 Majorstuen
N-0306 Oslo

Telephone +47 45 40 40 63
Internet www.kpmg.no
Enterprise 935 174 627 MVA

Til generalforsamlingen i Mesta AS

Uavhengig revisors attestasjonsuttalelse om rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

Konklusjon

Vi har utført et attestasjonsoppdrag for å oppnå betryggende sikkerhet for at Mesta ASs rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønnrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2024, er i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift.

Etter vår mening er lønnrapporten i det alt vesentlige utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift.

Styrets ansvar

Styret er ansvarlig for utarbeidelsen av lønnrapporten og for at den inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift. Styret har også ansvar for slik intern kontroll som det finner nødvendig for å utarbeide en lønnrapport som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, hverken som følge av misligheter eller feil.

Vår uavhengighet og kvalitetsstyring

Vi er uavhengige av selskapet slik det kreves i lov, forskrift og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av the International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Vi anvender internasjonal standard for kvalitetsstyring (ISQM) 1 «Kvalitetsstyring for revisjonsforetak som utfører revisjon eller forenklet revisorkontroll av regnskaper, eller andre attestasjonsoppdrag og beslektede tjenester», og opprettholder et omfattende system for kvalitetskontroll inkludert dokumenterte retningslinjer og prosedyrer vedrørende etterlevelse av etiske krav, faglige standarder og gjeldende lovmessige og regulatoriske krav.

Revisors oppgaver og plikter

Vår oppgave er å gi uttrykk for en mening om lønnrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift, og at opplysningene i lønnrapporten ikke inneholder vesentlig feilinformasjon. Vi har utført vårt arbeid i samsvar med internasjonal attestasjonsstandard (ISAE) 3000 – «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon».

Vi har gjort oss kjent med retningslinjene om fastsettelse av lønn og godtgjørelse til ledende personer som er godkjent av generalforsamlingen. Våre handlinger omfattet opparbeidelse av en forståelse av den interne kontrollen som er relevant for utarbeidelse av lønnrapporten for å utførme kontrollhandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av selskapets interne kontroll. Videre utførte vi kontroller av fullstendigheten

© KPMG AS, a Norwegian limited liability company and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.
Statsautoriserte revisorer - medlemmer av Den norske Revisorforening

Offices in:

Oslo	Elverum	Mo i Rana	Tromsø
Ålesund	Finnsnes	Molde	Trondheim
Arendal	Hamar	Sandnessjøen	Tynset
Bergen	Haugesund	Stavanger	Ullensvik
Bodø	Karvik	Stord	Ålesund
Drammen	Kristiansund	Straume	

Penneo Dokumentnøkkel: 8K970-LAPSA-8XY6Q-OU09P-KCF3B-OTYWF



og nøyaktigheten av opplysningene i lønnrapporten, herunder om den inneholder de opplysningene som kreves etter lov og tilhørende forskrift. Vi mener at innhentet bevis er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Oslo, 27. mai 2025
KPMG AS

Svein Wiig
Statsautorisert revisor
(elektronisk signert)

Penneo Dokumentnøkkel: 8K970-LAPSA-8XY6Q-OU09P-KCF3B-OTYWF

Penneo

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur". De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

Wiig, Svein Christian
Statsautorisert revisor
På vegne av: KPMG AS
Serienummer: no_bankid:9578-5994-4-770793
IP: 80.232.xxx.xxx
2025-05-27 13:54:31 UTC



Dette dokumentet er signert digitalt via [Penneo.com](https://eu1.penneo.com). De signerte dataene er validert ved hjelp av den matematiske hashverdien av det originale dokumentet. All kryptografisk bevisføring er innebygd i denne PDF-en for fremtidig validering.

Dette dokumentet er forseglet med et kvalifisert elektronisk segl. For mer informasjon om Penneos kvalifiserte tilfittjenester, se <https://eu1.penneo.com>.

Slik kan du bekrefte at dokumentet er originalt
Når du åpner dokumentet i Adobe Reader, kan du se at det er sertifisert av **Penneo AS**. Dette beviser at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret siden tidspunktet for signeringen. Bevis for de individuelle signatørens digitale signaturer er vedlagt dokumentet.

Du kan bekrefte de kryptografiske bevisene ved hjelp av Penneos validator, <https://penneo.com/validator>, eller andre valideringsverktøy for digitale signaturer.

Penneo Dokumentnøkkel: 8K970-LAPSA-8XY6Q-OU09P-KCF3B-OTYWF

Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

SELSKAPETS VEDTEKTER OG FORMÅL FOR RETNINGSLINJENE

Mesta har i sine vedtekter følgende paragraf om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer:

«Selskapet skal følge allmennaksjeloven §§ 6-16 a Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i noterte selskaper, § 6-16 b Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i noterte selskaper og Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer. Retningslinjer i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16 a og forskriften skal legges frem for godkjennelse for ordinær generalforsamling fra og med 2022. Retningslinjene skal også inneholde en redegjørelse om hvordan «Statens retningslinjer for lederlønn med direkte statlig eierandel datert 12. desember 2022» er fulgt opp i selskapets heleide datterselskaper. Lønnsrapport i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16 b og forskriften skal senest legges frem for ordinær generalforsamling fra og med 2023.»

Formålet med retningslinjene er å skape åpenhet om lønnspolitikken, samt skape bedre forbindelse mellom ledelsens godtgjørelse og konsernets resultater.

Retningslinjene gjelder for ledende personer slik det er definert i allmennaksjeloven og regnskapsloven. Det innebærer at retningslinjene gjelder for medlemmer av styret, konsernsjef og konsernledelsen i Mesta. Konsernsjef og konsernledergruppen er i disse retningslinjene angitt som ledende ansatte. Prinsipper for lederlønn beskrevet i retningslinjene datert 12. desember 2022 legges til grunn ved fastsettelse av lederlønn i datterselskapene i konsernet.

PRINSIPPER FOR LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE I MESTA

Prinsipper for lønn til ledende ansatte i Mesta fastsettes av konsernstyret og følger Statens retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet.

Mesta tilrettelegger for størst mulig åpenhet om lønn og annen godtgjørelse for ledende ansatte, kun begrenset av eventuelle konkurransemessige forhold.

Styret fastsetter hvert år konsernsjefens lønn og betingelser, basert på en årlig evaluering. Konsernsjefen fastsetter årlig godtgjørelsen til de øvrige medlemmer av konsernledelsen.

Kompensasjonsutvalget, som har som mandat å være et organ for styret i å fastsette rammer og struktur for kompensasjon av konsernsjef og ledergruppen, forbereder saker knyttet til retningslinjer, prinsipper og endringer av disse for styret til beslutning.

Godtgjørelse til styret og styreutvalg fastsettes av generalforsamlingen.

Mestas retningslinjer behandles årlig av styret og fremlegges for generalforsamlingen minst hvert fjerde år. Generalforsamlingen skal i ethvert tilfelle godkjenne

vesentlige endringer i retningslinjene.

LØNN OG GODTGJØRELSE FOR LEDENDE ANSATTE I MESTA FASTSETTES UT FRA FØLGENDE PRINSIPPER

Lønn og annen godtgjørelse skal være konkurranse-dyktig, men Mesta skal ikke være lønnsledende sammenlignet med tilsvarende selskaper. Mesta opererer kun innenfor segmenter som er sterkt konkurranseutsatt. En konkurransedyktig godtgjørelsesordning er blant annet nødvendig for å oppnå det uttalte målet med statlig eierskap i Mesta om «høyest mulig avkastning over tid» innenfor bærekraftige rammer, slik det fremgår av Statens eierskapsmelding. Hensynet til moderasjon, som beskrevet i eierskapsmeldingen og Statens retningslinjer for lederlønn, skal imidlertid ivaretas. Dette innebærer at godtgjørelsen ikke skal settes høyere enn nødvendig for å beholde og tiltrekke seg ønsket kompetanse.

Den samlede godtgjørelsen til ledende ansatte i Mesta skal reflektere ansvaret for styring, resultater

og utvikling, samt hensynta virksomhetens størrelse og kompleksitet. Hovedelementet i godtgjøringen er fastlønn.

Godtgjørelsen skal fremme oppnåelse av selskapets mål og bærekraftig verdiskaping for eierne, herunder at godtgjørelsen skal bidra til selskapets strategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne.

Godtgjørelsen må ikke være av en slik art eller et slikt omfang at den kan svekke Mestas omdømme, samtidig som godtgjørelsen skal sikre at selskapet tiltrekker seg og beholder dyktige ledere.

Godtgjørelsen skal oppfattes som forståelig og akseptabel både internt og eksternt.

Arbeidet med å sikre moderasjon i lederlønninger og etterlevelse av selskapets retningslinjer for dette er en del av arbeidet til styret og styrets kompensasjonsutvalg.

Godtgjørelse for ledende ansatte i Mesta består av fast grunnlønn og tilleggsytelser. Tilleggsytelsene er bonus, naturalytelser, pensjonsordning og rett til etterlønn under gitte betingelser.

Forskjeller i godtgjørelsen til ledende ansatte og øvrige ansatte hensyntas i moderasjonsvurderingen, og at selskapet særskilt begrunner høyere lønnsjustering for ledende ansatte enn gjennomsnittlig lønnsjustering for

selskapets øvrige ansatte. I denne vurderingen sees det også hen til kronermessig lønnsvekst for øvrige ansatte.

For å vurdere om Mestas godtgjørelsesordninger for ledende ansatte er i linje med markedet for øvrig, har Mesta foretatt en komparativ analyse av selskap med sammenlignbar virksomhet og kompleksitet. Denne ligger til grunn for de vurderinger som er gjort.

a) Fast grunnlønn

Grunnlønnen skal være hovedelementet i ledernes lønn. Den vurderes normalt én gang i året.

b) Styreverv

Utover ansattvalgte styrerepresentanter får ingen ansatte særskilt kompensasjon for styreverv internt i konsernet. Styremedlemmer i Mesta gis et fast styrehonorar samt et honorar for styre-utvalg man deltar i. Styrehonorarene fastsettes av Generalforsamlingen.

c) Naturalytelser

Naturalytelser består av fri telefon, delvis fri bredbånds-tilknytning og aviser.

d) Bonus

Konsernsjefen og de øvrige medlemmene av konsernledelsen har bonusordning. Den maksimale oppnåelige bonusen for konsernsjefen i 2025 er 25 prosent av fastlønn. Dette gjelder og for øvrige medlemmer av konsernledelsen og er i tråd med statens forventninger.

Maksimal ramme er inkludert feriepengene på bonus.

Eierskapsmeldingen er tydelig på at statlig eide selskaper ikke skal være lønnsledende og at hensynet til moderasjon skal ivaretas. Hensynet til moderasjon innebærer at godtgjørelsen ikke skal settes høyere enn nødvendig for å beholde og tiltrekke seg ønsket kompetanse. Godtgjørelsesordningen til ledende ansatte skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende.

Størrelsen på bonusen knyttes til oppnåelse av selskapets målsettinger, slik disse er definert i den årlige strategi- og budsjettprosessen. Ledende ansattes bonus vil variere fra år til år, avhengig av selskapets måloppnåelser det enkelte år. Målene etableres for ett år av gangen og skal være beskrevet og basert på objektive, definerbare og målbare kriterier som lederen kan påvirke. Grunnlaget for beregning av bonus kan bestå av både konsernfelles mål og individuelle mål for den enkelte leder. Enhver bonusutbetaling forutsetter leveranse på ambisiøse mål. Bonusmål er gradert og full bonusoppnåelse forutsetter leveranse som er betydelig bedre enn målsetningene.

Årlige bonusmål gjøres kjent som del av lønnsrapporten.

Mesta 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. Mesta 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 Mesta som den klare hovedregel kreve tilbakebetalt etter bakgrunns retten. I denne forbindelse har Mesta for øvrig en bestemmelse i sine arbeidsavtaler om at arbeidsgiver ved feilutbetalinger av lønn eller bonus kan korrigere feilen i senere utbetalinger.

e) Pensjon

Ledergruppen har en innskuddsbasert pensjonsordning inntil 12 G som er lik for alle ansatte i selskapet. Denne gjelder for lønn inntil 12G. Innskuddssatsene er 5,6 % av lønn fra 0G til 7,1G og 20 % av lønn fra 7,1G til 12G.

Foruten tjenstepensjonsordningen er Mesta også tilknyttet den private AFP ordningen. Generell aldersgrense i selskapet er 70 år. Andre ytelser omfatter forsikring (som er lik for alle ansatte i selskapet).

f) Sluttvederlag

Konsernsjef og øvrige ledende ansatte har en oppsigelsestid på 6 måneder. Hvis selskapet går til oppsigelse utbetales det en etterlønn på 6 måneder. Etterlønnen 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. Dette gjelder også for konsernsjef.

AVVIK FRA OG ENDRINGER AV RETNINGSLINJENE

Godtgjørelse til ledende ansatte kan i enkelte tilfeller avvike fra Mestas retningslinjer, slik de er beskrevet i dette dokumentet. Alle avvik fra retningslinjene behandles av kompensasjonsutvalget og presenteres styret for godkjenning. Vesentlige avvik skal godkjennes av generalforsamlingen.

Ved endring av retningslinjer, skal vesentlige endringer beskrives og forklares i retningslinjene. Retningslinjene skal beskrive og forklare hvordan aksjeeiers syn på retningslinjene, generalforsamlingens avstemning og lønnsrapport siden forrige avstemning over retningslinjene, er hensyntatt.

BESLUTNINGSPROSESS

Vilkår omhandlet i dette dokument forvaltes av konsernets øverste fagansvarlig for HR. Eventuelle endringer og justeringer gjennomgås med konsernsjef og fremmes deretter for gjennomgang og behandling i kompensasjonsutvalget. Kompensasjonsutvalget fremmer for endelig saksbehandling i konsernets styre.

Bonuskriterier 2025

For 2025 består bonusordning av både finansielle- og ikke finansielle parametere som er valgt for å bidra til oppnåelse av selskapets strategi. Selskapets strategiområder er bærekraftig avkastning til eierne,

kunde- og medarbeidertilfredshet, sikkerhet, kremmerånd, bransjens digitale mester, miljø og bærekraft, samt selskapets gjennomføringsevne. Det skal være klare sammenhenger mellom de mål som ligger til grunn for den variable lønnen og selskapets mål og strategier.

Bonusmodellen er fordelt på 22 % som er målsatte KPler basert på ovennevnte strategiområder.

Den finansielle andelen utgjør 78 % av bonusen og er tredelt der 45 % er basert på EBIT for selskapet med trappetrinns modell som har innslagspunkt fra 220 MNOK opp til maks bonus oppnås ved 310 MNOK.

En andel på 20 % har EBIT (%) som mål der innslag er på 4,0 % og maks bonus oppnås ved 4,9 %. Videre utgjør netto kontantstrøm siste delen på 13 % der det er satt måltall basert på netto kontantstrøm for operasjonelle aktiviteter/EBIT i henhold til trappetrinns modell. *Oppnådd bonus basert på denne KPlen utover 100% begrenses uansett av maks andel på den finansielle bonus på 78%.*

EBIT	% av maks	EBIT(MNOK)	% av maks	Kontant-strøm/EBIT	% av maks
4,0 %	10 %	220	10 %	80%	20 %
4,1 %	20 %	230	20 %	85%	40 %
4,2 %	30 %	240	30 %	90%	60 %
4,3 %	40 %	250	40 %	95%	80 %
4,4 %	50 %	260	50 %	100%	100 %
4,5 %	60 %	270	60 %	105%	120%
4,6 %	70 %	280	70 %		
4,7 %	80 %	290	80 %		
4,8 %	90 %	300	90 %		
4,9 %	100 %	310	100 %		

Målekort – Bonus-KPler oversikt konsern

Strategisk forankring	KPI	Måles på	Mål 2024	Vekting bonus
Folka først	Antall personskader m/fravær (H1)	Reduksjon ift året før	10 %	10 %
Kremmerånd	EBIT Konsern (MNOK)	Trappetrinnsmodell	310	45 %
Kremmerånd	EBIT Konsern % av omsetning	Trappetrinnsmodell	4,9 %	20 %
Kremmerånd	Internomsetning	Andel av total omsetning	4 %	4 %
Kremmerånd	Netto kontantstrøm for operasjonelle aktiviteter	Mål ift EBIT/Trappetrinnsmodell	100 %	13 %
Bærekraft	Sjåførscore	Linx – kjøremonitoreringssystem	75	4 %
Folka først	Arbeidsglede	Medarbeiderundersøkelsen	77	4 %
Total				100 %

Bonus beregnes eksklusive ekstraordinære poster og endring i regnskapsprinsipper.

Åpenhetsloven – redegjørelse for aktsomhetsvurderinger

1. Innledning

2. Oversikt over organisering, ansvarsområder og retningslinjer for oppfølging av åpenhetsloven

2.1 Organisering av virksomheten til Mesta

2.2 Mestas driftsområde

2.3 Ansvarsområder og fordeling av oppgaver

2.4 Rutiner for håndtering av faktiske og mulige konsekvenser om avdekkes gjennom aktsomhetsvurderingen

3. Aktsomhetsvurderinger utført i 2024

3.1 Kartlegging av leverandørkjede

3.2 Prioritering av leverandørkjede

4. Tiltak for identifiserte risikoer

4.1 Risikovurdering av egen virksomhet

4.2 Risikovurdering av leverandørkjede

4.3 Gjennomførte tiltak i 2024

5. Faktiske avdekkede negative konsekvenser

5.1 I egen virksomhet

5.2 I leverandørleddet

1

1

1

2

2

2

2

2

2

2

3

3

3

3

3

3

3

3

3

3

1. INNLEDNING

Åpenhetsloven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester, og sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (§ 1.Lovens formål). For å realisere åpenhetsloven og bidra til et ansvarlig næringsliv skal Mesta kartlegge, forebygge, begrense og gjøre rede for hvordan risiko for negativ påvirkning skal håndteres. Etter lovens § 5 skal resultatene fra aktsomhetsvurderingene offentliggjøres gjennom en årlig redegjørelse.

Dette dokumentet inneholder en redegjørelse for aktsomhetsvurderingene Mesta har utført i perioden fra 1. januar 2024 til 31. desember 2024. Formålet med redegjørelsen er å gi allmennheten innsikt i nøkkel-funnene fra aktsomhetsvurderingene og hvilke tiltak Mesta har iverksatt. Aktsomhetsvurderingene dekker også Mestas datterselskaper.

Redegjørelsen dekker:

→ Punkt 2: En beskrivelse av Mestas organisering, ansvarsfordeling under åpenhetsloven, samt selskapets rutiner for håndtering av konsekvenser som avdekkes gjennom aktsomhetsvurderinger

→ Punkt 3: Informasjon om hvordan aktsomhetsvurderingen er gjennomført

→ Punkt 4: Iverksatte tiltak for å følge opp resultatene fra aktsomhetsvurderingene

→ Punkt 5: Faktiske avdekkede negative konsekvenser

2. OVERSIKT OVER ORGANISERING, ANSVARS-OMRÅDER OG RETNINGSLINJER FOR OPPFØLGNING AV ÅPENHETSLOVEN

2.1 Organisering av virksomheten til Mesta

Mesta er eid av Nærings- og fiskeridepartementet og har tre registrerte datterselskaper; Mesta Eiendom AS, Mesta Sverige AB og Rail Infrastructure AS (RIAS). Det er kun Mesta AS og RIAS som er omfattet av virke-området til åpenhetsloven (jf. Lovens §2 og §3) og som er inkludert i denne felles redegjørelsen. Det fremgår

av redegjørelsen hva som gjelder for det enkelte selskap, og redegjørelsen er publisert på nettsiden til begge selskapene.

2.2 Mestas driftsområde

Mesta bygger, vedlikeholder og utvikler norsk infrastruktur på oppdrag fra både offentlige og private kunder. Cirka 45 prosent av våre anskaffelser er knyttet til underentrepriser fra norske selskaper. Øvrig innkjøp er primært fra norske leverandører, med noen få unntak.

2.3 Ansvarsområder og fordeling av oppgaver

Hovedansvaret for oppfyllelse av plikter etter åpenhetsloven for Mesta, er definert i prosedyre ved samme navn og ansvaret tilfaller administrerende direktør. Innkjøp i Mesta er ansvarlig for at det blir gjennomført aktsomhetsvurderinger i Mestas leverandørledd, mens avdelingene HMS, Kvalitet, Bærekraft og HR er ansvarlig for aktsomhetsvurderinger i eget ansvarsområde. RIAS er også omfattet av de årlige aktsomhetsvurderingene. Mesta og RIAS stiller sine leverandører ansvarlig for oppfølging av åpenhetsloven mot sin leverandørportefølje gjennom sjekklister i forkant av avtaleinngåelse, Standardvilkår knyttet til avtale der både åpenhetslov, etiske prinsipper, miljøklausuler, samt mulighet for revisjon inngår. Videre har man etiske retningslinjer som leverandørene opplyses om og jevnlig evalueringsmøter der åpenhetslovsoppfølging knyttet til leverandøroppfølging inngår. Det er opprettet prosedyren «Prosedyre for oppfyllelse av plikter etter åpenhetsloven for Mesta AS» som beskriver oppfølging av åpenhetsloven internt og mot



* RIAs inngår her

leverandører knyttet til aktsomhetsvurderinger og håndtering av avvik.

2.4 Rutiner for håndtering av faktiske og mulige konsekvenser som avdekkes gjennom aktsomhetsvurderingen

Mesta følger OECDs veileder for gjennomføring av aktsomhetsvurderinger, herunder punkt 2.3 og punkt 2.4 om iverksettelse og oppfølging av tiltak etter funn av faktiske eller mulige konsekvenser i Mestas virksomhet. Funn i revisjoner rapporteres i Mestas avvikshåndteringssystem, og følges opp av en dedikert fagavdeling. RIAS omfattes av samme rutine.

3 AKTSOMHETSVURDERINGER UTFØRT I 2024

3.1 Kartlegging av leverandørkjede

Mesta benyttet 8136 unike leverandører i 2023. 3,1 % av Mestas innkjøpsvolum, er såkalt utenlandsinnkjøp. Ser man på antall, så har Mesta kjøpt fra 75 ulike utenlandske leverandører, altså er 0,9 % av Mestas innkjøp knyttet til utenlandske leverandører. 40 av disse 75 er svenske.

For å gjennomføre en risikovurdering av leverandørkjeden, har Mesta benyttet Azets Insight sin modul for åpenhetsloven til å utføre en objektiv risikovurdering av samtlige leverandører. Systemet er basert på OECD sine retningslinjer og kravene fra åpenhetsloven §4. Datagrunnlaget som brukes er Mesta og RIAS’ leverandørregister, leverandørtransaksjoner, samt 15 globale risikoindikatorer for brudd på menneskerettigheter, brudd på anstendig arbeidsforhold, brudd

på økonomiske- og skattemessig lovgivning samt en vurdering av klimapåvirkning. Basert på denne dataen gir systemet hver enkelt leverandør en separat risikoscore for klima-, sosiale, og styringsmessige forhold, samt en summert total risikoscore. RIAS er omfattet av denne kartleggingen.

3.2 Prioritering av leverandørkjeden

Mesta brukte data fra systemet og satte terskelverdier for risikoscore og innkjøpsbeløp. Samtlige leverandører over terskelverdiene ble underlagt en subjektiv risiko-vurdering utført av en arbeidsgruppe bestående av representanter fra avdelingene HMS og Kvalitet, I nnkjøp, Bærekraft og HR. Gjennom en serie med arbeidsmøter ble det lagt til subjektive innspill og fakta basert på dagsaktuell kunnskap og erfaring fra deltagerne i arbeidsgruppen.

Mesta jobber kontinuerlig for å holde standarden på alt vi gjør så høy som mulig, og jobber systematisk med å styrke kompetanse innen sikkerhet.

Kombinasjonen av Azets’ objektive analyse og de subjektive innspillene, har dannet grunnlaget for hvilke leverandører man har iverksatt tiltak mot. Prioriteringen er altså basert på grundige analyser, hvor man har prioritert de innkjøpskategoriene og/eller leverandør-ene, som utgjør størst risiko for mulige negative konsekvenser for brudd på menneskerettigheter og

anstendige arbeidsforhold. Arbeidsgruppen har også definert hvilke tiltak som må iverksettes.

Merk at Mestas datterselskap, RIAS, er lagt til som en egen forretningsenhet i Azets Insights, slik at dette selskapet er ivaretatt i arbeidet med åpenhetsloven. Videre er det kjørt separate arbeidsmøter med tilhørende aktsomhetsvurderinger og tiltak for RIAS.

Begrensningen førte til at man valgte ut 76 leverandører i Mestas leverandørkjede, og 17 leverandører i RIAS’ leverandørkjede som man har eller skal utføre tiltak ovenfor, for eksempel oppfølgingsspørsmål til leverandør, bransjesjekk, leverandørmøter, revisjon osv.

Mesta har spesifikt valgt å ha hovedfokus på disse fem bransjene i 2024:

- asfalt
- skogdrift
- sand, sten og pukk
- renovasjon og avfall
- transport

I tillegg til tiltak rettet mot dette leverandørutvalget, er risikobildet i markedet fulgt opp gjennom blant annet månedlige markedsrapporter. Rapportene trekker fram aspekter man må være særskilt observante på og risikominimerende tiltak som må gjennomføres mot våre leverandører. Det er også avholdt månedlige åpenhetslovmøter hvor eventuelle nye risikofaktorer, som kunne påvirke prioriteringen etter den initielle aktsomhetsuvrderingen, har blitt diskutert og vurdert.

4 TILTAK FOR IDENTIFISERTE RISIKOER

Mestas prosedyre for oppfyllelse av åpenhetsloven definerer følgende:

- «Tiltak for å stanse, forebygge og redusere negativ påvirkning/skade
- Basert på risikokartlegging og prioritering/vesentlighetsvurdering skal konkrete tiltak vurderes og besluttet av fagansvarlige
- Tiltak kan gjennomføres direkte ovenfor leverandører/grossister fra vår virksomhet eller ved en felleshenvendelse fra bransjen gjennom bransjeforening eller andre samarbeidspartnere»

4.1 Risikovurdering av egen virksomhet

Mesta har gjennomført en risikovurdering av egen virksomhet. Mestas arbeid utføres i Norge og tjenestene Mesta utfører omfattes av arbeidsmiljøloven. Mye av produksjonsvirksomheten i Mesta medfører fare-momenter. En stor del av arbeidet foregår på eller langs trafikkerte veier, i høyden, i fjell eller under vann. Mesta jobber kontinuerlig for å holde standarden på alt vi gjør så høy som mulig, og jobber systematisk med å styrke kompetanse innen sikkerhet. I tillegg evaluerer og reviderer vi alle sikkerhetsplaner løpende. Alle ansatte og innleide mannskaper er pålagt å gjennomføre sikkerhetskurs før de kan arbeide på, langs eller ved vei. Mesta er sertifisert i henhold til ISO14001, ISO9001 og ISO 45001 og gjennomgår revisjoner jevnlig for å sikre at selskapet arbeider systematisk med miljø- og kvalitetsledelse. I tillegg har Mesta et omfattende internrevisjonsprogram og utfører årlig et stort antall revisjoner av egne prosjekter

innen områdene Kvalitet, HMS, HR (HR2 Lønns- og arbeidsvilkår, Ytre Miljø, Maskin, Økonomi. Det ble ikke avdekket noen brudd på menneskerettighetene under intern- og eksternrevisjoner som ble utført i 2024. Intern- og eksternrevisjoner avdekket mindre avvik innen uanstendige arbeidsforhold, se mer under punkt 5.

4.2 Risikovurdering av leverandørkjede

I utvalget beskrevet i pkt. 3.2, ble det avdekket flere mulige risikofaktorer i Mestas leverandørkjede. Som nevnt i punkt 3.1, er risikoene definert med bakgrunn i: Selskapets leverandørregister, leverandørtransaksjoner, samt 15 globale risikoidikatorer for brudd på menneskerettigheter, brudd på anstendig arbeidsforhold, brudd på økonomiske- og skattemessig lovgivning samt en vurdering av klimapåvirkning.

Til høyre er en oversikt over de bransjene Mesta har valgt å jobbe med i 2024, og tilhørende risikoer Mesta har fokusert på i sin oppfølging.

I tillegg til disse bransjene har man videreført arbeidet med kategoriene som ble utpekt i aktsomhetsvurderingen i 2023, grunnet risiko knyttet til opphavsland og/eller råmateriale innen disse kategoriene, som krever kontinuerlig oppfølging.

Innkjøpskategori	Prioritert risiko
Transport	- Forhøyet score på sosiale forhold (risiko knyttet til lønns- og arbeidsforhold) - Forhøyet score på klima (sektoren står for store klimagassutslipp)
Renovasjon og avfall	- Forhøyet score på styringsmessige forhold (nedstrøms) - Vi prioriterer oppfølging av de to aktørene vi anser som størst risiko for vår organisasjon og og endeliktet for avfallet (Norsk Gjenvinning).
Sand, sten og pukk	- Vi har vurdert at våre leverandører innen denne kategorien er norske leverandører og har lave utslag på sosialt og styringsmessige forhold under ESG kriteriene. De har imidlertid høy score på miljø, som har med uttak av naturressurser å gjøre.
Skogdrift	- Vi har vurdert at våre leverandører er norske leverandører og har lave score på soc og gov under ESG kriteriene: Det er vurdert at det ikke er behov for ytterligere tiltak per nå som bransjetiltak. - Prioriterte leverandører valgt ut for videre oppfølging i 2024/25
Asfalt	- Forhøyet score på miljø (store klimagassutslipp) og sosiale forhold (særlig arbeidsforhold og bruk av utenlandske sesongarbeidere) - Funn viser risiko knyttet til uttak av steinmaterialer og opprinnelsesland for bitumen. Risiko i produksjonen er primært knyttet til arbeidsforhold og bruk av sesongbasert, utenlandsk arbeidskraft, i tillegg til klimarisiko ved høyt energiforbruk.
Annet	- Fjellsikring har ytret behov for innkjøps involvering for å sikre avtaler fremover og innhenting av deklarasjon på etterlevelse av stålforbud fra Russland/utføre revisjoner/evaluering etc.

4.3 GJENNOMFØRTE TILTAK I 2024

Innkjøpskategori	Tiltak
Transport	- Det er utført konkrete tiltak mot 44 leverandører - I løpet av det neste året, gjøres det skatt, avgift og arbeidstidsordninger. - Oppfølgingsmøte i november der det ses på konkrete tiltak (eks. Revisjon og oppfølging)
Renovasjon og avfall	- Analyse av nedstrømsrapport - Oppført som tiltaksleverandør for 2025
Sand, sten og pukk	- Leverandørmøte med utvalgt leverandør for å lære mer om bransjen og evt. utfordringer der. - Hovedfokus fremover er å jobbe med gjenbruk av masser (konkret tiltak: testing av Porfyr plattform)
Skogdrift	- Leverandører valgt ut for videre oppfølging i 2024/25; da vil det gjøres skatt, avgift og arbeidstidsordninger. - Denne kategorien vil også følges opp i forbindelse med et eget UE kartleggingsprosjekt.
Asfalt	- Møter avholdt med 3 av Mestas største asfaltleverandører for å lære om deres åpenhets- lovshåndtering, bransje risiko og bransjens/leverandørenes fokus på bærekraft. - Følges opp – revisjonsliste og rutiner for innkjøp varer og tjenester i 2024/2025
Annet	- Vurdering av om innkjøp skal involveres i større grad, for å minimere risiko innen kategorien.

Til høyre følger øvrige tiltak som er utført i 2024 innen andre bransjer i tillegg til de prioriterte over.

Innkjøpskategori	Tiltak utført i 2024
Salt	- Revisjon i Spania i 2024 hos saltleverandør. - Dialogmøter med leverandør og shipping selskap - Revisjon på lagrene i Norge for å sjekke kvalitet og stikkprøver; test til analyse - Datablad med kravspesifikasjon - Opprettet Environment protocol declaration (EPD) på salt produsert i Spania - Godkjente shippingselskaper/forsikring - Møte med rederier om bærekraftiltak i shipping (bunnstoff på båt, propell-løsning, drivstoffløsninger etc.) - Kontrakter (som etisk standard klausul, nominerte havner, etc.). - Årlig risikovurdering
Stål	- Oppfølgingsmøte knyttet til tidligere revisjon i Romania av Ikon som vi kjøper stålprodukter til snøoverbygg fra Mesta prosjektansatte - Oppfølgingsmøte knytte til tidligere revisjon i Østerrike og Kroatia av rekkverksleverandør Deltabloc. - Utsendt dokument om importforbud fra Russland - Teams-møter med rekkverksteam/leverandør - Markedsanalyser for å følge med på risikokilder - Kontakt med tollmyndigheter og speditører for å sjekke om det er nye regler man må forholde seg til i 2024 ved import - Anbudsrunde på transport av stålet. - Pågående arbeid med å forbedre kontraktutkast der bærekraft/etisk standard (tariff etc.). ivaretas - Datablader for å sjekke opprinnelsesland og komponenter som kan være risikable ift. åpenhetsloven
Arbeidstøy og verneutstyr	- Sendt kravspesifikasjon til profilleverandør - Tverrfaglig involvering i vurdering av anbud - Miljømerking; Svanemerket - Bærekraft har vært særlig involvert i kategoriprosessen; vannforbruk og forurensning på produktnivå har blitt kartlagt - Vurdering av opprinnelsesland og risiko knyttet til dette ved utvelgelse av sortiment - Har sjekket resirkuleringsmåter, men prosjektet er kun i startfasen; ingen god løsning per i dag pga. kjemikalier (brannhemmende)

Innkjøpskategori	Tiltak utført i 2024
Underentrepriser (UE)	- Økt bruk av Start BANK - Anbudsrunde på trafikkdirigering – innspill fra tillitsmann rundt arbeidsvilkår - Redusert risiko gjennom etablering av ny kravspesifikasjon ved inngåelse av avtaler (f.eks. tariff) - Nye inngåtte kontrakter (inkluderer klausuler som ivaretar etiske standarder og åpenhetskrav) - Kontroll av lønns- og arbeidsvilkår i prosjektene - Revisjoner i kontraktenes varighet - Oppfølging av avholdt workshop med Care Norge for å konkretisere aksjoner om hvordan vi kan inspirere og bidra til økt mangfold, herunder også økt kvinneandel, hos våre underentreprenører
Maskiner og utstyr	- Livsløpsanalyse «fra vugge til grav»: Hvor kommer batteriene og råvarer fra og hvordan blir de behandlet når bilen skrotes? - Sjekke med leverandørene om de har kontroll på hele verdikjeden - Følger transportører EUs mobilitetspakke og regler? - Sjekke med shippingselskapet om CO₂ krav for 2024 - Målinger på CO₂ på utstyr og flåte: Linx - Krav til opplæring for operatør/sjåfør: Ulike godkjente beviser og sertifikater - Bærekraft er med i evalueringsrundene
Asfaltmasse	- Sjekke med leverandørene at man ikke importerer fra Russland (ref. EUs sanksjonsbestemmelser på bitumen) - Informere internt om risiko i markedsrapport og på Workplace - Kravspesifikasjon - Kontrakter (relevante klausuler) - Bestille lokalt ute, og håndteres i liten grad av innkjøp
Faglig oppdatering	For å sikre at Mestas arbeid med åpenhetsloven er iht. god praksis og erfaring fra andre, har vi deltatt på en rekke samlinger rundt temaet i 2024: - Digital samling: Grønne innkjøp – Skift – 29.10 - Informasjonsmøte om Åpenhetsloven – Tradebroker – 21.10 - Møte i fagnettverket for innkjøpsledere i Skift – Skift – 03.09 - Kaffe & Kunnskap: Åpenhetsloven – internkurs – 08.05 - Arbeidsmøte aktsomhetsvurderinger – Azets/internkurs – 08.04 - Arbeidsgruppe, åpenhetsloven– EBA – 30.01 - Åpenhetsloven i Azure Sustainability – Azets/internkurs – 23.01 - Åpenhetsloven – Informasjonsmøte Tradebroker – 10.01

5. FAKTISKE AVDEKKEDE NEGATIVE KONSEKVENSER

5.1 I egen virksomhet

I virksomheten har det blitt identifisert enkelte mindre avvik på arbeidstidsbestemmelser. Tiltak som opplæring, og ytterligere oppfølging er iverksatt. Det er avdekket noen ufullstendige risikovurderinger knyttet til ytre miljø gjennom internrevisjoner som beskrevet i punkt 4.1. Disse er fulgt opp med tiltak der prosjektledelsen oppdaterer risikovurderingene.

5.2 I leverandørleddet

Det har vært avdekket enkelte mindre avvik i arbeidstid og lønnsforhold i forbindelse med revisjoner av UE. Disse har blitt fulgt opp med tiltak i regi av prosjektledelsen.

PROTOKOLL FRA ORDINÆR GENERALFORSAMLING 2025 I MESTA AS

Den 12 juni 2025, kl. 09:00 ble det avholdt ordinær generalforsamling i Mesta AS i Nærings- og fiskeridepartementets lokaler i Kongens gate 8, 0153 Oslo.

Styreleder Ingvald Løyning åpnet møtet og foretok fortegnelse over møtende aksjonærer.

Til stede var:

Staten ved Nærings- og fiskeridepartementet (NFD) representert ved avdelingsdirektør Bjørn Tore Sommer, som representerer samtlige aksjer i selskapet.

Samtlige aksjer og 100% av stemmene i selskapet var dermed representert.

Øvrige deltakere:

Fra styret:

- Ingvald Løyning, styreleder
- Geir Krokå, styremedlem

Fra selskapets administrasjon:

- Tonje Gulbrandsen Jensen, konstituert administrerende direktør
- Lars Hanseth, konstituert konserndirektør økonomi og finans

Fra NFD:

- Bjørn Tore Sommer, avdelingsdirektør
- Tove Ringvold, seniorrådgiver
- Espen Ostling, seniorrådgiver

Fra KPMG AS, revisor

- André Minge, ansvarlig revisor

Til behandling forelå følgende saker:

1) Valg av møteleder og person til å medundertegne protokollen

Ingvald Løyning ble valgt til møteleder for generalforsamlingen. Bjørn Tore Sommer ble valgt til å medundertegne protokollen sammen med møteleder.

2) Godkjennelse av innkalling og dagsorden

Det fremkom ingen innsigelser mot innkalling og dagsorden, som begge ble godkjent. Møteleder erklærte generalforsamlingen for lovlig satt.

3) Godkjennelse av årsregnskap og årsberetning for 2024 inkl. revisjonsberetning, herunder utdeling av utbytte

Styreleder gjennomgikk styrets forslag til årsregnskap og årsberetning for Mesta AS for 2024, vedlagt innkallingen. Styreleder gjorde også rede for styrets forslag til disponering av årets resultat.

Lars Hanseth, konstituert konserndirektør økonomi og finans gjorde rede for den økonomiske utviklingen for Mesta i 2024 og hovedtallene i regnskapet.

Revisor André Minge gjorde rede for hovedpunktene i revisors beretning.

Årsregnskapet og årsberetningen ble godkjent av generalforsamlingen.

Generalforsamlingen vedtok å anvende årets resultat på 192 millioner i tråd med styrets forslag, som innebærer at det overføres 68 millioner kroner til annen egenkapital, og at det utdeles utbytte på 124 millioner kroner.

4) Godkjennelse av godtgjørelse til revisor

Generalforsamlingen godkjente, i samsvar med styrets forslag, revisors godtgjørelse for lovpålagt revisjon for Mesta AS for regnskapsåret 2024 på 1 170 000 kr ekskl. mva.

5) Godkjennelse av styrets retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

I henhold til selskapets vedtekter § 7, jf. asal § 6-16a femte ledd, skal selskapet legge frem revidert versjon av styrets retningslinjer for avstemning på generalforsamlingen som følge av at styret vil foreslå en endring i retningslinjene.

Styreleder orienterte om styrets arbeid i denne sammenheng og gjennomgikk styrets reviderte retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer.

Generalforsamlingen godkjente styrets retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer.

6) Fremleggelse av rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer for rådgivende avstemning

I henhold til selskapets vedtekter § 7 skal selskapet følge asal § 6-16b og tilhørende forskrift, og styret skal således årlig utarbeide en rapport om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer. Generalforsamlingen skal avholde en rådgivende avstemning over rapporten.

Styreleder redegjorde for rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer.

Generalforsamlingen avholdt en rådgivende avstemning over styrets rapport om lønn og annen godtgjørelse for 2024, og generalforsamlingen ga sin tilslutning til disse.

7) Fastsettelse av styregodtgjørelser

Følgende styregodtgjørelse gjeldende fra 1. juli og frem til ordinær generalforsamling 2026 ble vedtatt:

- Styreleder: 515 000 kroner per år
- Styremedlem: 263 600 kroner per år

Følgende godtgjørelse for leder og medlemmer av styrets revisjons- og kompensasjonsutvalg gjeldende fra 1. juli og frem til ordinær generalforsamling 2026 ble vedtatt:

- Revisjonsutvalg, leder 69 200 kroner per år
- Revisjonsutvalg, medlem 45 700 kroner per år

- Kompensasjonsutvalg, leder 42 200 kroner per år
- Kompensasjonsutvalg, medlem 27 900 kroner per år

Samtlige beslutninger var enstemmige.

Det forelå ingen flere saker til behandling. Protokollen ble sirkulert og undertegnet, hvorefter generalforsamlingen ble hevet.

Oslo, 12. juni 2025



Ingvald Løyning



Bjørn Tore Sommer