

The image shows a modern building facade with a grid of windows. On the left side, there is a large stone relief sculpture depicting a complex architectural or historical scene. The text "Rapport om lederlønn 2025" is overlaid in white at the bottom left.

Rapport om lederlønn 2025

Rapport om godtgjørelse til ledelsen i konsernet 2025

Introduksjon

1. Prinsipper for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledelsen i konsernet
2. Samlet godtgjørelse
 - 2.1. Samlet godtgjørelse til styret
 - 2.2. Samlet godtgjørelse til konsernledelsen
3. Bonusordning for konsernledelsen
 - 3.1. Generelt om ordningen
 - 3.2. Nærmere om bonusberegningen
 - 3.3. Individuelle ordninger
 - 3.4. Opptjent bonus for 2025
4. Langsiktige insentivordninger
 - 4.1. Opsjonsordning
 - 4.2. Aksjekjøpsprogram
5. Andre forhold
6. Styrets erklæring

Introduksjon

Denne rapporten om godtgjørelse til ledelsen i konsernet er utarbeidet av styret i Sentia ASA i henhold til allmenn-aksjelovens §6-16 b, og tilhørende forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer. Denne rapporten fremlegges for generalforsamlingen for rådgivende avstemming, og publiseres på selskapets nettsider. Med ledende personer menes i denne sammenheng ledende ansatte i konsernet (konsernledelsen i Sentia), og styrets medlemmer i Sentia ASA.

Sentia, som ble børsnotert på Euronext Oslo Børs i juni 2025, oppnådde gode resultater i 2025 med en omsetning på 11 772 millioner kroner (10 531 millioner kroner), og resultat før skatt på 731 millioner kroner (640 millioner kroner).

Det gir en resultatmargin før skatt på 6,2 prosent (6,1 prosent). Netto resultat for året ble 571 millioner kroner (484 millioner kroner). Konsernet har en ordresreserve på 18 milliarder kroner (16 milliarder kroner) og en sterk finansiell posisjon. Samlet gir dette grunnlag for et foreslått utbytte for året 2025 på 5,50 kroner per aksje (96 prosent av årets resultat).

MERK: Sentia-konsernet ble etablert i slutten av 2024 og har i praksis operert som et konsern fra starten av 2025. Ingen av ledelsen i Sentia hadde «konsernrolle» i 2024. I denne rapporten vises derfor ikke tall for nåværende konsernledelse for 2024 eller tidligere, og heller ikke analyse av endringer.

1. Prinsipper for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledelsen i konsernet

Styret har etablert retningslinjer for godtgjørelse til konsernledelsen og styret i morselskapet. Disse ble fastsatt på ekstraordinær generalforsamling i mai 2025.

Retningslinjene fastslår at for å kunne gjennomføre selskapets strategi på en vellykket måte og ivareta selskapets langsiktige interesser, må selskapet kunne rekruttere, utvikle og beholde ledere og styremedlemmer med relevant kompetanse, ekspertise og lederegenskaper. Det er derfor viktig at selskapet tilbyr ledere og styremedlemmer vilkår som gir motivasjon og er i tråd med markedsnivået. Total godtgjørelse skal da være godt balansert og basert på ledere og styremedlemmers kompetanse, ansvar og ytelse.

Det er grunnleggende for selskapet at retningslinjene for ledergodtgjørelse muliggjør økonomisk bærekraft, og at det samlede godtgjørelsesnivået ikke innebærer en urimelig belastning på selskapets likviditet og egenkapital. Ledende ansatte og styrets godtgjørelse skal etter selskapets oppfatning være konkurransedyktig, men ikke overdrevent høy, og fastsettes av godtgjørelsesutvalget.

Total godtgjørelse bør motivere den daglige ledelsen til å arbeide for å nå selskapets strategiske og økonomiske mål, og som en generell regel være på nivå med godtgjørelse

for toppledelse i sammenlignbare bransjer, virksomheter og stillinger i regionen der den enkelte leder er bosatt. Godtgjørelsespakken bør vektles mot insentiver for å levere resultater snarere enn høyere fast godtgjørelse.

Godtgjørelse til konsernledelsen skal være strukturert for å drive motivasjon og oppmuntre til forbedringer i resultater og aksjonærverdi. Godtgjørelsesystemet skal ikke være urimelig vanskelig å forklare for allmennheten og bør ikke innebære uforholdsmessig kompleksitet for administrasjonen. For å kunne tilby konkurransedyktig godtgjørelse, må selskapet ha et fleksibelt system som kan tilpasse seg endringer etter hvert som selskapet og markedene utvikler seg.

«Godtgjørelse» inkluderer all lønn og ytelser som mottas av konsernledelsen, inkludert fast og variabel godtgjørelse, pensjonsordninger og andre spesifikke godtgjørelseselementer.

Generelt inkluderer godtgjørelsesordningen i Sentia grunnlønn, årlig bonus, pensjonsytelser, avtalte naturalytelser, og langsiktige insentivordninger i form av opsjonsprogram og aksjekjøpsprogram. Ansettelsesvilkårene regulerer blant annet pensjonstid og bestemmelser rundt fratreden.

Introduksjon

1. Prinsipper for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledelsen i konsernet
2. Samlet godtgjørelse
 - 2.1. Samlet godtgjørelse til styret
 - 2.2. Samlet godtgjørelse til konsernledelsen
3. Bonusordning for konsernledelsen
 - 3.1. Generelt om ordningen
 - 3.2. Nærmere om bonusberegningen
 - 3.3. Individuelle ordninger
 - 3.4. Opptjent bonus for 2025
4. Langsiktige insentivordninger
 - 4.1. Opsjonsordning
 - 4.2. Aksjekjøpsprogram
5. Andre forhold
6. Styrets erklæring

2. Samlet godtgjørelse

2.1. Samlet godtgjørelse til styret

Frem til generalforsamling avholdt i mars 2025 besto styret i Sentia ASA av konserninterne ressurser fra Ratos AB og ledelsen i HENT. Det ble ikke utbetalt godtgjørelse til dette styret.

I ordinær generalforsamling 17. mars 2025 ble det valgt nytt styre med eksterne styremedlemmer. I forbindelse med styrevalget ble honorar for perioden frem til neste ordinære generalforsamling kommunisert. Honoraret fastsettes endelig på ordinær generalforsamling som avholdes 12. mai 2026.

Styret valgt på ordinær generalforsamling 17. mars 2025

Beløp i tusen kroner

| Navn | Rolle | Styrehonorar 2025-2026 ¹⁾ | Tillegg for deltakelse i utvalg ¹⁾ | | Sum godtgjørelse |
|-------------------------|--|---|---|------------------|---------------------|
| | | | Leder utvalg | Medlem utvalg | |
| Finn Bjørn Ruyter | Styrets leder, leder godtgjørelsesutvalg | 750 | 100 | - | 850 |
| Gyrid Skalleberg Ingerø | Styremedlem, leder revisjonsutvalg | 500 | 150 | - | 650 |
| Gunnar Hagman | Styremedlem, leder prosjektutvalg | 500 | 150 | - | 650 |
| Jacob Landén | Styremedlem, medlem godtgjørelsesutvalg | 500 | - | 50 | 550 |
| Matilda Vinje | Styremedlem, medlem godtgjørelsesutvalg | 500 | - | 50 | 550 |
| Sum alle | | 2 750 | 400 | 100 | 3 250 |

1) Ingen del av honorar til styret er utbetalt i 2025.

I regnskapet for 2025 er det avsatt 2,4 millioner kroner.

Hele styret er medlemmer av revisjonsutvalget og av prosjektutvalget, men det er ikke lagt til grunn godtgjørelse utover det som er angitt i tabellen.

Introduksjon

1. Prinsipper for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledelsen i konsernet

2. Samlet godtgjørelse

2.1. Samlet godtgjørelse til styret

2.2. Samlet godtgjørelse til konsernledelsen

3. Bonusordning for konsernledelsen

3.1. Generelt om ordningen

3.2. Nærmere om bonusberegningen

3.3. Individuelle ordninger

3.4. Opptjent bonus for 2025

4. Langsiktige insentivordninger

4.1. Opsjonsordning

4.2. Aksjekjøpsprogram

5. Andre forhold

6. Styrets erklæring

2.2. Samlet godtgjørelse til konsernledelsen

Tabellen gir oversikt over lønn og godtgjørelse utbetalt til personer i konsernledelsen gjennom regnskapsåret 2025.

Beløp i tusen kroner

| Navn | Rolle | Fast godtgjørelse | | | Variabel godtgjørelse | Samlet godtgjørelse | Andel | |
|---|--|-------------------|---------------------------------|--------------|-----------------------|---------------------|-------------|-------------|
| | | Fast lønn | Annengodtgjørelse ¹⁾ | Pensjon | Utbetalt bonus | | Fast | Variabel |
| Jan Jahren | Konsernsjef | 4 309 | 260 | 422 | 2 159 | 7 150 | 70 % | 30 % |
| Christian Wieland | Visekonsernsjef og konserndirektør Sentia Sverige | 3 132 | 248 | 910 | 461 | 4 751 | 90 % | 10 % |
| Sverre Hærem | Konserndirektør finans og CFO | 2 391 | 15 | 101 | 2 640 ²⁾ | 5 147 | 49 % | 51 % |
| May Helen Dahlstrø | Konserndirektør HENT ³⁾ | 1 700 | 58 | 97 | 0 | 1 854 | 100 % | 0 % |
| Iven Opsahl Jebsen | Konserndirektør kommunikasjon og samfunnskontakt ⁴⁾ | 901 | 63 | 38 | 0 | 1 002 | 100 % | 0 % |
| Sum godtgjørelse til konsernledelsen | | 12 433 | 644 | 1 568 | 5 260 | 19 904 | 74 % | 26 % |

1) Her inngår naturalytelsener som data/telefon, aviser, forsikringer og andre goder dekket av arbeidsgiver, samt dekning av bilkostnader og andre godtgjørelser som er skattepliktige.

2) Bonus knyttet til gjennomføring av IPO.

3) Del av konsernledelsen fra 1. juli 2025 (angitt beløp gjelder fra inntreden i konsernledelsen).

4) Del av konsernledelsen fra 1. juni 2025 (angitt beløp gjelder fra inntreden i konsernledelsen).

3. Bonusordning for konsernledelsen

Styret har i 2025 etablert en bonusordning som gjelder for konsernledelsen. Bonusordningen ble etablert våren 2025 og gir opptjening av bonus for regnskapsåret 2025. Ingen del av slik bonus er utbetalt i 2025, og ingen del av denne bonusen er derfor med i omtalen av godtgjørelse for 2025.

3.1. Generelt om ordningen

Bonus beregnes basert på oppnåelse av forhåndsdefinerte målbare parametere og økonomiske resultater, mål som er satt for å fremme selskapets strategi og oppmuntre til atferd som er i selskapets langsiktige interesse. Valget av målbare parametere, og relativ vektning av disse, godkjennes av styret, etter forberedelse og anbefaling fra godtgjørelsesutvalget. Som en generell regel er bonusen basert på rapporterte tall.

Den årlige bonusutbetalingen for administrerende direktør, viseadministrerende direktør og finansdirektør kan være opptil 200 % av deres faste årlige grunnlønn, mens den for øvrige konserndirektører kan være opptil 100 % av den faste årlige grunnlønnen.

I retningslinjene er det uttalt at det er en intensjon at ordningen skal praktiseres konsistent og videreføres konsistent de kommende år. Likevel har styret rett til å justere bonusavtale og beregningsmåte ved behov knyttet til reorganisering, oppkjøp, markedsforhold mer generelt, og andre forhold utenfor den løpende drift. Styret har også presisert at IPO-kostnader i 2025 skal ansees som ekstraordinære kostnader i denne sammenheng, og ikke inngå i grunnlag for bonus.

Styret kan beslutte midlertidige avvik fra retningslinjene, og slike avvik skal i så fall forklares i den årlige rapporten om godtgjørelse til ledelsen.

Introduksjon

1. Prinsipper for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledelsen i konsernet
2. Samlet godtgjørelse
 - 2.1. Samlet godtgjørelse til styret
 - 2.2. Samlet godtgjørelse til konsernledelsen
3. Bonusordning for konsernledelsen
 - 3.1. Generelt om ordningen
 - 3.2. Nærmere om bonusberegningen
 - 3.3. Individuelle ordninger
 - 3.4. Opptjent bonus for 2025
4. Langsiktige insentivordninger
 - 4.1. Opsjonsordning
 - 4.2. Aksjekjøpsprogram
5. Andre forhold
6. Styrets erklæring

3.2. Nærmere om bonusberegningen

Bonus beregnes for den enkelte basert på følgende formel: Bonus = Fastlønn * Vekstmultipel * prestasjonsbonus i prosent.

Vekstmultipel bestemmes av den oppnådde veksten i konsernet eller segmentet. En vekst i omsetning under 2 prosent gir en vekstmultipel på 1. For eksempel gir det å oppnå en ambisiøs vekstrate på 10 prosent en vekstmultipel på 2. Konsernet oppnådde en omsetningsvekst på 11,78 prosent i 2025, og det resulterte i vekstmultipel på 2,22.

Prestasjonsbonusen fastsettes utfra oppnådd EBIT-margin i konsernet eller i respektive rapporteringssegment multiplisert med 10 og den respektive resultatandelen som inkluderes i den enkeltes bonusavtale. Er EBIT-margin under 3,5 prosent, bortfaller all bonus. Oppnås en EBIT-margin på 5 prosent gir det en prestasjonsbonus på 50 prosent ved 100 prosent andel av resultatet. Beregnet bonus er inklusive feriepenger og inngår ikke i pensjonsgivende inntekt.

3.4. Opptjent bonus for 2025

| Beløp i tusen kroner | | Fastlønn 2025 ¹⁾ | Vekst multipel | Prestasjon/ EBIT-andel | Beregnet bonus 2025 ²⁾ |
|----------------------|---|--------------------------------|-----------------------|---------------------------|--------------------------------------|
| Navn | Rolle | | | | |
| Jan Jahren | Konsernsjef | 4 500 | 2.22 | 55.3% | 5 520 |
| Christian Wieland | Visekonsernsjef og konserndirektør Sentia Sverige ³⁾ | 3 283 | 2.22 | 46.3% | 3 381 |
| Sverre Hærem | Konserndirektør finans og CFO | 2 751 | 2.22 | 51.9% | 3 175 |
| May Helen Dahlstrø | Konserndirektør HENT ⁴⁾ | 3 400 | Individuell vurdering | | 1 500 |
| Iven Opsahl Jebsen | Konserndirektør kommunikasjon og samfunnskontakt ⁵⁾ | 1 850 | Individuell vurdering | | 324 |
| Total | | | | | 13 900 |

1) Ved utgangen av året, grunnlag for bonusberegning.

2) Til utbetaling i 2026.

3) Lønn og bonus beregnes i SEK, her omregnet til NOK.

4) Bonus fra inntreden i konsernledelsen 1. juli 2025.

5) Bonus fra inntreden i konsernledelsen 1. juni 2025.

Konsernet oppnådde en EBIT-margin ex. IPO-kostnader på 5,2 prosent i 2025. Det resulterte i en prestasjonsbonus på 51,9 prosent ved 100 prosent andel av konsernets resultater.

3.3. Individuelle ordninger

Konserndirektør kommunikasjon og samfunnskontakt kom inn i konsernledelsen fra 1. juni 2025 og har en individuell bonusavtale. Bonusen knyttes til individuelle prestasjoner og selskapets resultater.

Konserndirektør HENT kom inn i konsernledelsen i Sentia fra 1. juli 2025 og har en individuell bonusavtale fra tidligere.

Etter endringene i konsernledelsen i året er vil disse ordningene samordnes og inkluderes i nye oppdaterte retningslinjer om godtgjørelse til ledende personer som skal vedtas på kommende generalforsamling.

Introduksjon

1. Prinsipper for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledelsen i konsernet
2. Samlet godtgjørelse
 - 2.1. Samlet godtgjørelse til styret
 - 2.2. Samlet godtgjørelse til konsernledelsen
3. Bonusordning for konsernledelsen
 - 3.1. Generelt om ordningen
 - 3.2. Nærmere om bonusberegningen
 - 3.3. Individuelle ordninger
 - 3.4. Opptjent bonus for 2025
4. Langsiktige insentivordninger
 - 4.1. Opsjonsordning
 - 4.2. Aksjekjøpsprogram
5. Andre forhold
6. Styrets erklæring

4. Langsiktige insentivordninger

4.1. Opsjonsordning

Dyktige ansatte er Sentias viktigste ressurs for suksess. Selskapet er avhengig av å rekruttere og beholde kompetente ansatte for å fremme selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og bærekraft. I konsernets retningslinjer for godtgjørelse til ledelsen og ansatte er det fastslått at konsernet skal etablere en opsjonsordning som et bidrag til å oppnå dette.

Styret opprettet derfor våren 2025 en opsjonsordning for ledende ansatte og nøkkelpersoner i konsernet i tråd med retningslinjene. Første tildeling innenfor ordningen ble vedtatt i juni 2025 og utgjorde totalt 1 530 000 opsjoner.

Opsjonsordningen omfatter ved utgangen av 2025 totalt 40 ansatte. Alle opsjonsinnehaverne har etter denne tildelingen rett til å kjøpe et antall aksjer de kommende tre år til kr 50,- per aksje (innløsningskurs). Ved senere tildelinger skal en snittkurs for en periode forut for ny tildeling være innløsningskurs. Innløsningskursen skal korrigeres for akkumulert utbetalt utbytte beregnet fra tildelingstidspunkt og frem til innløsning. Opsjonsinnehaverne har fått tildelt et gitt antall opsjoner. Opsjonene må utøves innen fem år. En tredel av disse opsjonene «opptjenes» første år, en tredel opptjenes over to år fra tildeling, og en tredel opptjenes over tre år fra tildeling. Opsjonene kan utøves første gang i en utøvelsesperiode som normalt vil være to uker fra fremleggelse av rapport for første kvartal (første gang i 2026). Normalt fremlegges slik rapport i mai måned. Tilsvarende utøvelse gjøres for en tredel hvert av de to påfølgende år.

Tildelte opsjoner som ikke er opptjent bortfaller dersom opsjonsinnehaver sier opp sin stilling, eller blir sagt opp.

Selskapet kan velge om opsjonene gjøres opp ved utstedelse av aksjer eller ved kontantoppgjør.

Styret har fullmakter til å utstede nye aksjer eller kjøpe egne aksjer knyttet til ordningen.

Oversikt over opsjoner til konsernledelsen

| Navn | Rolle | Antall opsjoner | Innløsningskurs (kroner) | Utøvelsesperiode | |
|---------------------------------|---|-----------------|--------------------------|------------------|----------|
| | | | | Fra | Til |
| Jan Jahren | Konsernsjef | 100000 | 50,00 | Mai 2026 | Mai 2030 |
| Christian Wieland ¹⁾ | Visekonsernsjef og konserndirektør Sentia Sverige | 100000 | 50,00 | Mai 2026 | Mai 2030 |
| Sverre Hærem | Konserndirektør finans og CFO | 70000 | 50,00 | Mai 2026 | Mai 2030 |
| May Helen Dahlstrø | Konserndirektør HENT | 70000 | 50,00 | Mai 2026 | Mai 2030 |
| Iven Opsahl Jebsen | Konserndirektør kommunikasjon og samfunnskontakt | 70000 | 50,00 | Mai 2026 | Mai 2030 |
| Total | | 410000 | | | |

1) Nærstående som har 20000 opsjoner er ikke inkludert i tabellen.

4.2. Aksjekjøpsprogram

Styret har i vedtatte retningslinjer for lønn og godtgjørelse i konsernet også besluttet at det skal etableres et aksjekjøpsprogram som skal omfatte alle ansatte i konsernet. Ordningen skal være en langsiktig ordning som gir ansatte mulighet til å kjøpe aksjer med en viss rabatt i forhold til markedsverdi, med to års bindingstid. Ordningen skal ikke overstige fem prosent av totalt utestående aksjer.

Det tas sikte på at slik ordning etableres i 2026.

Introduksjon

1. Prinsipper for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledelsen i konsernet
2. Samlet godtgjørelse
 - 2.1. Samlet godtgjørelse til styret
 - 2.2. Samlet godtgjørelse til konsernledelsen
3. Bonusordning for konsernledelsen
 - 3.1. Generelt om ordningen
 - 3.2. Nærmere om bonusberegningen
 - 3.3. Individuelle ordninger
 - 3.4. Opptjent bonus for 2025
4. Langsiktige insentivordninger
 - 4.1. Opsjonsordning
 - 4.2. Aksjekjøpsprogram
5. Andre forhold
6. Styrets erklæring

5. Andre forhold

a) Oppsigelsestider

Konsernsjef, visekonsernsjef og konsernets CFO har en oppsigelsestid på seks måneder.

Øvrige i konsernledelsen har en oppsigelsestid på tre måneder.

b) Etterlønnsavtaler

Konsernsjef har rett til 12 måneders etterlønn ved oppsigelse fra selskapet.

Visekonsernsjef og konsern CFO har rett til seks måneders etterlønn ved oppsigelse fra selskapet.

c) Om adgang til å tilbakekreve variabel godtgjørelse

Konsernets retningslinjer eller etablerte ordninger har ingen særskilt omtale av rett til å tilbakekreve variabel godtgjørelse. Noe slikt har heller ikke vært aktuelt i 2025.

d) Unntak fra beslutningsprosess ved fastsettelse av retningslinjer, og fravik fra retningslinjene

Konsernets retningslinjer for godtgjørelse til ledelsen og ansatte i konsernet ble vedtatt før styret etablerte godtgjørelsesutvalget, og godtgjørelsesutvalget har avholdt møte før utbetaling av bonus for 2025. Oppgaven med tilsyn rundt bruk av retningslinjene som tilligger utvalget er i praksis ivaretatt av styret i 2025.

Bonus for året 2025 er for to i konsernledelsen avvikende i forhold til konsernets eksisterende retningslinjer (ref. punkt 3.3). Disse er kommet inn i konsernledelsen i løpet av året 2025. Begge ordningene er innenfor eksisterende rammer for konsernledelsen på

maksimum 100 prosent av grunnlønn.

e) Samlet godtgjørelse er i samsvar med retningslinjene

Godtgjørelse som er utbetalt i 2025 er fra avtaler etablert i 2024. Honoreringen av disse avtalene samsvarer likevel godt med retningslinjene som i ettertid er etablert i konsernet. Bonusutbetalinger i 2025 er knyttet til resultater oppnådd i 2024, og utbetalt IPO-bonus til konsern CFO er spesifikt knyttet til god gjennomføring av børsnotering som var viktig for konsernet og for aksjonærene. Opptjent bonus i 2025 som kommer til utbetaling i 2026 er basert på etablerte prinsipper i retningslinjene, og når konsernet har oppnådd meget god vekst og gode resultater i 2025 gir bonusordningen god uttelling for ledelsen i tråd med intensjonene. Aksjen har siden børsnotering og frem til årsslutt 2025 hatt en avkastning på 26 prosent.

Bonusordning for konserndirektør HENT og konserndirektør kommunikasjon og samfunnskontakt samordnes med ordningene for den øvrige konsernledelse i 2026.

Retningslinjene tilsier at det skal etableres et aksjeprogram med rabatt for ansatte i løpet av 2026.

f) Årlig endring av godtgjørelse er ikke relevant å beregne i denne rapporten

2025 er Sentias første hele driftsår som operativt konsern. I 2024 var virksomheten styrt og organisert innenfor en divisjon i Ratos AB. Konsernledelse i Sentia ble etablert fra årsskiftet 2024/2025 og ingen i konsernledelsen hadde noe konsernansvar knyttet til Sentia i 2024. Dermed er sammenligning av godtgjørelse for tidligere år ikke relevant, og ikke gitt i denne rapporten.

Introduksjon

1. Prinsipper for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledelsen i konsernet
2. Samlet godtgjørelse
 - 2.1. Samlet godtgjørelse til styret
 - 2.2. Samlet godtgjørelse til konsernledelsen
3. Bonusordning for konsernledelsen
 - 3.1. Generelt om ordningen
 - 3.2. Nærmere om bonusberegningen
 - 3.3. Individuelle ordninger
 - 3.4. Opptjent bonus for 2025
4. Langsiktige insentivordninger
 - 4.1. Opsjonsordning
 - 4.2. Aksjekjøpsprogram
5. Andre forhold
6. Styrets erklæring

6. Styrets erklæring

Styret har i dag behandlet og godkjent godtgjørelsesrapporten til Sentia ASA for regnskapsåret 2025. Godtgjørelsesrapporten er utarbeidet i samsvar med allmennaksjelovens §6-16 b med tilhørende forskrift.

Denne rapporten blir fremlagt for ordinær generalforsamling 12. mai 2026 for rådgivende avstemming.

Rapporten er gjennomgått av revisor som har kontrollert at rapporten inneholder de påkrevde opplysninger.

Oslo, 26. mars 2026 – styret i Sentia ASA

Finn Bjørn Ruyter
Styrets leder

Jacob Landén
Styremedlem

Gyrid Skalleberg Ingerø
Styremedlem

Gunnar Hagman
Styremedlem

Matilda Vinje
Styremedlem



- Contents
- Sentia in 2025
- Board of directors' report
- Consolidated financial statement
- Financial statements – parent company
- Contact information

Sentia ASA

Sentia ASA
Olav Vs gate 1
0161 Oslo
Norway

Tel. +47 95 90 20 00
sentiagruppen.no