

SENTIA ASA

---

Retningslinjer for godtgjørelse  
Generalforsamling 12. mai 2026  
som godkjent av styret den 26. mars 2026

## RETNINGSLINJER FOR GODTGJØRELSE

Disse retningslinjene («Retningslinjene») er utarbeidet av styret («Styret») i Sentia ASA («Sentia» eller «Selskapet», og sammen med dets datterselskaper «Konsernet») i samsvar med allmennaksjeloven («Allmennaksjeloven») § 6-16 a. Retningslinjene legges frem for behandling i generalforsamlingen 12. mai 2026, jf. allmennaksjeloven § 5-6 (3).

Retningslinjene beskriver overordnede retningslinjer for godtgjørelse til Selskapets til enhver tid gjeldende konsernledelse, som for tiden omfatter konsernsjef (CEO), visekonsernsjef & konserndirektør Sentia Sverige (Deputy CEO & EVP Sentia Sweden), konserndirektør finans (EVP & CFO), konserndirektør Hent (EVP Hent) og konserndirektør kommunikasjon (EVP Communication) (samlet «Konsernledelsen»). Retningslinjene skal behandles og godkjennes av Selskapets generalforsamling ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år.

Retningslinjene som er godkjent av Selskapets generalforsamling skal publiseres på Selskapets nettside, sammen med stemmeresultatet og dato for vedtaket.

### 1. INTRODUKSJON

For å kunne gjennomføre Selskapets strategi og ivareta Selskapets langsiktige interesser, må Selskapet kunne rekruttere, utvikle og beholde Konsernledelse med relevant kompetanse, ekspertise og avanserte lederegenskaper. Det er derfor viktig at Selskapet tilbyr Konsernledelsen vilkår som gir motivasjon og er i tråd med markedsnivået, og som også er godt balansert og basert på Konsernledelsens kompetanse, ansvar og prestasjoner. Det er grunnleggende for Selskapet at politikken for godtgjørelse til ledende personer legger til rette for finansiell bærekraft, og at det samlede godtgjørelsesnivået ikke innebærer en urimelig belastning på Selskapets likviditet og egenkapital.

Disse Retningslinjene søker å etablere et tydelig rammeverk for godtgjørelse til Konsernledelsen, slik at det kan utvikles et miljø som fremmer Selskapets strategi og langsiktige mål og bidrar til økt aksjonærverdi. Retningslinjene skal gjelde for godtgjørelse til Konsernledelsen på konsernnivå, dvs. ved å inkludere godtgjørelse til medlemmer av Konsernledelsen som er ansatt gjennom et konsernselskap.

### 2. GODTGJØRELSESPOLITIKK

Konsernledelsens godtgjørelse i Sentia skal fastsettes basert på følgende hovedprinsipper:

#### 2.1 Godtgjørelsen skal være konkurransedyktig i markedet, men ikke ledende

Konsernledelsens godtgjørelse skal som en generell retningslinje være egnet til å tiltrekke og beholde dyktige ledere, for å styrke verdiskapingen i Selskapet og støtte samsvar mellom ledelsens og aksjonærenes interesser. Total godtgjørelse bør motivere Konsernledelsen til å arbeide for å oppnå Selskapets strategiske og finansielle mål og skal som hovedregel ligge på nivå med godtgjørelse for topledere i sammenlignbare bransjer, virksomheter og stillinger i den regionen den enkelte leder bor i. Godtgjørelsespakken bør vektlegge insentiver for å levere resultater fremfor høyere fast godtgjørelse.

#### 2.2 Godtgjørelsen skal være motiverende og drive verdiskaping for aksjonærene

Konsernledelsens godtgjørelse skal struktureres for å skape motivasjon og oppmuntre til forbedringer i resultater og aksjonærverdi.

### 2.3 Godtgjørelsen skal være transparent og akseptabel både internt og eksternt

Godtgjørelssystemet skal ikke være unødig vanskelig å forklare for allmennheten og bør ikke innebære uforholdsmessig kompleksitet i administrasjonen.

### 2.4 Godtgjørelsen skal være fleksibel og muliggjøre justeringer over tid

For å kunne tilby konkurransedyktig godtgjørelse må Selskapet ha et fleksibelt system som kan tilpasses endringer etter hvert som Selskapet og markedene utvikler seg.

## 3. GODTGJØRELSESORDNING

"Godtgjørelse" omfatter all lønn og ytelser mottatt av Konsernledelsen, herunder fast og variabel godtgjørelse, pensjonsordninger og andre særskilte godtgjørelseselementer. Generelt omfatter godtgjørelsesordningen i Sentia følgende:

1. Fastlønn
2. Kortsiktig insentivordning (årlig bonus)
3. Langsiktig insentivordning – Aksjeopsjonsprogram
4. Langsiktig insentivordning – Aksjekjøpsprogram
5. Pensjonsytelser
6. Andre ansettelsesvilkår

### 3.1 Fastlønn

Fastlønn er hovedelementet i godtgjørelsen. Fastlønnen til Konsernledelsen gjennomgås som hovedregel årlig av Kompensasjonsutvalget og Styret. Ved fastsettelse av fastlønnen og justeringer av denne, tas det hensyn til blant annet den enkeltes ferdigheter, erfaring og prestasjoner, stillingens overordnede ansvar, generell lønnsjustering i Selskapet, markedsdata for sammenlignbare roller i bransjen og Selskapets finansielle situasjon. Ettersom fastlønnen reflekterer ansvar og prestasjoner, er den individualisert og differensiert.

Styret fastsetter konsernsjefens fastlønn, mens fastlønn for øvrige medlemmer av Konsernledelsen fastsettes av konsernsjefen, med forbehold om tilslutning fra Kompensasjonsutvalget (som definert nedenfor). Denne prosessen gjelder også ved ansettelse av nye medlemmer av Konsernledelsen.

### 3.2 Variabel godtgjørelse for Konsernledelsen

#### 3.2.1 Kortsiktig insentivordning

Konsernledelsen har en kompensasjonspakke som inkluderer en årlig bonusutbetaling. Den årlige bonusutbetalingen kan ikke overstige 100 % av fast årslønn.

Bonusutbetalingen baseres på oppnåelse av forhåndsdefinerte målbare resultater og finansielle resultater, fastsatt for å fremme Selskapets strategi og oppmuntre til atferd som er i Selskapets langsiktige interesse. Bonusen beregnes ved bruk av en vekstmultiplum, fastsatt ut fra oppnådd vekst i Selskapet, og en prestasjonsbonusprosent, basert på oppnådd EBIT% i Sentia, HENT eller Sverige. For eksempel gir oppnåelse av en ambisiøs vekstrate på 10 % en vekstmultiplum på 2, mens en EBIT-margin på 5 % tilsvarer en prestasjonsbonus på 50 %. Endelig bonusutbetaling fastsettes ved følgende formel:

**Bonus = Vekstmultiplum × Prestasjonsbonus % × Fastlønn.**

Det utbetales ingen bonus dersom den tilsvarende EBIT-marginen som inngår i prestasjonsbonusen er lavere enn 4 %.

Som hovedregel baseres bonusen på rapporterte tall, ettersom Sentia ikke benytter, eller rapporterer, justert EBIT. Nedskrivning av goodwill er imidlertid unntatt fra bonusberegningen, da dette typisk knytter seg til tidligere oppkjøp og historiske kjøpesummer, snarere enn forhold som direkte ligger innenfor konsernledelsens kontroll eller påvirkning. I tillegg kan styret ekskludere ikke operasjonelle poster fra bonusberegningen.

Valg av målbare nøkkeltall og den relative vektningen av disse godkjennes av Styret, etter forberedelse og anbefaling fra Kompensasjonsutvalget. Oppnåelsesnivået for de finansielle nøkkeltallene hvert år godkjennes av Styret, etter forberedelse og anbefaling fra Kompensasjonsutvalget.

Konserndirektør kommunikasjon har en separat bonusavtale, hvor bonusen ikke beregnes som beskrevet over, men besluttet basert på Selskapets finansielle resultater og den ansattes individuelle prestasjoner.

Styret forbeholder seg retten til når som helst å endre bonusavtaler eller bonusutfallet for et gitt år som følge av reorganisering, oppkjøp, markedsforhold og andre forhold utenfor ordinær drift som Kompensasjonsutvalget eller Styret anser som vesentlige. I ekstraordinære tilfeller kan Kompensasjonsutvalget også foreslå skjønnsbaserte bonuser som ikke er knyttet til forhåndsdefinerte mål eller milepæler, men i stedet baseres på ekstraordinære prestasjoner og resultater i en gitt periode. Slike skjønnsbonuser bør være begrensede og, dersom relevant, særskilt avtalt på forhånd.

Som et overordnet prinsipp er bonusutbetalingsstrukturen beskrevet her ment å bli anvendt konsekvent. Avvik kan imidlertid gis unntaksvis, forutsatt at de uttrykkelig er definert og avtalt på forhånd.

### *3.2.2 Langsiktig insentivordning – Aksjeopsjonsprogram*

Sentia har en langsiktig insentivordning i form av et aksjeopsjonsprogram for Konsernledelsen og kvalifiserte ansatte, slik besluttet av Styret. Dyktige ansatte er Sentias viktigste ressurs for å lykkes. Selskapet er avhengig av å rekruttere og beholde kompetente ansatte for å fremme Selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og bærekraft. Aksjeopsjonsprogrammet er etablert som et bidrag til å oppnå dette.

Som hovedregel tildeler Selskapet opsjoner årlig kort tid etter ordinær generalforsamling, men Selskapet kan etter eget skjønn beslutte å tildele opsjoner ad hoc, herunder ved onboarding av nyansatte.

Opsjoner tildelt under programmet opptjenes (vestes) årlig over en tre (3)-årsperiode (f.eks. 1/3 hvert år) og utløper etter fem (5) år. Innløsningskursen (strike price) fastsettes basert på volumvektet gjennomsnittspris (VWAP) fra uken før tildelingsdatoen.

Konsernsjefen har ansvar for å fremme et årlig forslag til Kompensasjonsutvalget, for styregodkjenning, om antall opsjoner som skal tildeles Konsernledelsen (ekskludert konsernsjefen) og andre kvalifiserte ansatte i en årlig tildeling. Foreslått antall opsjoner vil avhenge av aksjekursen på tidspunktet. Kompensasjonsutvalget vil fremme et forslag til Styret, for deres godkjenning, om eventuelle opsjoner tildelt konsernsjefen i en årlig tildeling.

Maksimalt antall opsjoner som kan tildeles per år er 820 200.

### 3.2.3 Langsiktig insentivordning – Aksjekjøpsprogram

Selskapet har til hensikt å implementere en langsiktig insentivordning i form av et aksjekjøpsprogram for Konsernledelsen og alle ansatte. Den planlagte ordningen vil være et såkalt ansattaksjekjøpsprogram (ESPP), hvor ansatte vil bli tilbudt å kjøpe aksjer i Sentia med 20 % rabatt i forhold til markedsverdien av aksjene i Sentia. Aksjer kjøpt under ordningen vil være underlagt en bindingstid på ett år fra kjøpsdatoen. Det vil være begrensninger på hvor mange aksjer den enkelte ansatte kan kjøpe gjennom ordningen. Aksjekjøpsprogrammet vil være begrenset til maksimalt 700 000 aksjer per år for alle ansatte. Innenfor denne begrensningen vil antall aksjer som tilbys hvert år bli fastsatt av Styret. Alle ansatte, inkludert Konsernledelsen, vil bli tilbudt samme antall aksjer under aksjekjøpsprogrammet.

Selskapet er avhengig av å rekruttere og beholde kompetente ansatte for å fremme Selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og bærekraft. Aksjekjøpsprogrammet er etablert som et bidrag til å oppnå dette.

### 3.3 Pensjonsordning

Selskapets overordnede policy er at pensjonsytelsen skal reflektere lokale praksiser og gjeldende lovgivning. Selskapet har en innskuddsbasert pensjonsordning for Konsernledelsen som oppfyller lovpålagte krav i Norge og Sverige. Innskudd betales til pensjonsforsikringsordninger og kostnadsføres i resultatregnskapet i perioden innskuddene gjelder. Konsernets innskuddsordning skal være i tråd med bransjestandarder.

Konsernsjefen (ansatt i HENT AS), Jan Jahren, har en individuell pensjonsordning i tillegg til deltakelse i selskapets kollektive pensjonsordning. Dette innebærer at han også har rett til pensjonssparing på 8 % av den delen av lønnen som overstiger 12 G. «G» er folketrygdens grunnbeløp; på tidspunktet tilsvarer 1 G NOK 124 028.

Visekonsernsjef & konserndirektør Sentia Sverige (ansatt i Vestia Construction Group AB), Christian Wieland, har rett til en tjenestepensjonsforsikring og ektefellepensjon med en størrelse på 30 % tilsvarende hans lønn. Det er opp til Wieland hvor mye som skal avsettes til forsikringsdelen av ordningen.

Øvrige medlemmer av Konsernledelsen deltar i Selskapets kollektive pensjonsordning.

### 3.4 Andre ansettelsesvilkår

#### 3.4.1 Naturalytelser og andre fordeler

Konsernledelsen gis naturalytelser som er vanlig markedspraksis, som pensjons- og forsikringsordninger og andre fordeler. Naturalytelsene for Konsernledelsen kan oppdateres i tråd med den regelmessige oppdateringen av selskapets retningslinjer.

Konsernsjefen har i sin arbeidsavtale at han har rett til firmabil.

Visekonsernsjef og konserndirektør Sentia Sverige har i sin arbeidsavtale at han har rett til firmabil i henhold til selskapets gjeldende policy.

Deler av øvrig konsernledelse har kjøregodtgjørelse som del av sine betalte naturalytelser.

### 3.4.2 Oppsigelsestid

Konsernsjefen, visekonsernsjef & konserndirektør Sentia Sverige, konserndirektør finans og konserndirektør Hent har en oppsigelsestid på seks (6) måneder. Konserndirektør kommunikasjon har en oppsigelsestid på 3 måneder. Konsernsjefen har fraskrevet seg sitt stillingsvern, noe som er nødvendig dersom arbeidsgiver skal kunne si opp arbeidsavtalen uten saklig grunn. Dette skyldes arbeidsmiljøloven.

### 3.4.3 Sluttvederlag

Dersom konsernsjefen sies opp av Selskapet, har konsernsjefen rett til sluttvederlag i henhold til arbeidsavtalen, som er 12 måneders sluttvederlag.

Dersom arbeidsgiver bringer ansettelsesforholdet til opphør, har både visekonsernsjef og konserndirektør finans rett til seks (6) måneders fastlønn som sluttvederlag. Vær oppmerksom på at det etter norsk lovgivning bare er øverste leder i et selskap som kan fraskrive seg stillingsvernet i Norge, hvilket innebærer at det må foreligge saklig grunn for å gi konserndirektør finans oppsigelse.

### 3.4.4 Konkurransesklausuler mv.

Konsernsjefen, visekonsernsjef & konserndirektør Sentia Sverige, konserndirektør finans samt konserndirektør HENT har alle restriktive klausuler som konkurranseklausul og forbud mot å kontakte/aktivt rekruttere (non-solicitation) kunder og ansatte som en del av sine arbeidsavtaler.

## 4. FORBEREDELSE OG BESLUTNINGSPROSESS FOR Å ETABLERE, GJENNOMGÅ OG IMPLEMENTERE RETNINGSLINJENE

Styret har etablert et kompensasjonsutvalg («Kompensasjonsutvalget»). Kompensasjonsutvalget skal overvåke og evaluere anvendelsen av retningslinjene, variable godtgjørelsesprogrammer for Konsernledelsen som pågår og de som ble avsluttet i løpet av året, samt godtgjørelsesstrukturer og nivåer i Selskapet. For hvert regnskapsår skal Styret utarbeide en godtgjørelsesrapport og gjøre denne tilgjengelig for aksjonærene på Selskapets nettside minst tre uker før ordinær generalforsamling.

Kompensasjonsutvalgets oppgaver inkluderer å forberede Styrets vedtak om foreslåtte retningslinjer for godtgjørelse til Konsernledelsen. Styret skal utarbeide forslag til nye retningslinjer minst hvert fjerde år og fremlegge forslaget for beslutning på ordinær generalforsamling. Retningslinjene skal gjelde inntil nye retningslinjer er vedtatt av ordinær generalforsamling.

Godtgjørelse til Konsernledelsen skal besluttes av Styret i tråd med godkjente retningslinjer etter forberedelse og anbefaling fra Kompensasjonsutvalget. Godtgjørelse til øvrige ledende ansatte skal besluttes av konsernsjefen i tråd med godkjente retningslinjer og etter konsultasjon med Kompensasjonsutvalget dersom det anses nødvendig.

Medlemmene av Kompensasjonsutvalget er uavhengige i forhold til Konsernledelsen. Konsernsjefen og øvrige medlemmer av Konsernledelsen skal ikke delta i Styrets diskusjoner om forhold vedrørende godtgjørelse som gjelder dem.

## 5. AVVIK FRA RETNINGSLINJENE

Prinsippene i disse Retningslinjene er bindende for Selskapet fra det tidspunkt de vedtas av generalforsamlingen. Styret kan likevel beslutte midlertidig å avvike fra Retningslinjene, helt eller delvis, i spesifikke omstendigheter hvor det foreligger en særlig grunn for slikt avvik og et avvik anses

nødvendig for å ivareta Konsernets langsiktige interesser, bærekraft eller finansielle levedyktighet, jf. allmennaksjeloven § 6-16 a (4).

Styret har full skjønnsfrihet til å avgjøre om det skal avvikes fra Retningslinjene ved vurdering av alle relevante forhold, herunder, men ikke begrenset til:

- (i) endringer i eller tillegg til relevante lover, regler eller forskrifter;
- (ii) endringer i konsernsjefens godtgjørelse for å sikre at Selskapet kan tilby konkurransedyktige vilkår for å sikre riktig kandidat til rollen som konsernsjef;
- (iii) endringer i konsernets kapitalstruktur eller eierskap (fusjoner, fisjoner eller oppkjøp);
- (iv) hendelser som medfører at mål eller vilkår for godtgjørelse ikke lenger er passende; og
- (v) andre ekstraordinære omstendigheter hvor slikt avvik kan være påkrevd for å ivareta Selskapets langsiktige interesse eller bærekraft eller for å sikre dets finansielle levedyktighet.

Avvik fra disse Retningslinjene og bakgrunnen for ethvert slikt avvik skal inkluderes i årsrapporten som skal utarbeides av Styret i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16 b.

Kompensasjonsutvalget utarbeider Styrets vurderinger av forhold som gjelder godtgjørelse, herunder avvik fra disse Retningslinjene.