

List of Signatures

Page 1/1



Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse.pdf

Name	Method	Signed at
Meyer, Ole-Wilhelm	BANKID	2025-06-02 15:21 GMT+02
Gjørtz, Gunnar	BANKID	2025-06-02 11:44 GMT+02
Bjøre, Elisabeth	BANKID	2025-06-02 10:57 GMT+02
Solberg, Thale Susanne Kuvås	BANKID	2025-06-02 10:42 GMT+02
Akselsen, Jill Heidi Eklund	BANKID	2025-06-02 10:32 GMT+02
Jervell, Stephan Lange	BANKID	2025-06-04 09:27 GMT+02
Hansen, Eivind	BANKID	2025-06-04 08:43 GMT+02
Amund, Olav	BANKID	2025-06-02 16:50 GMT+02



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

External reference: FE7D4A8A4E084E5A838C1A88AB045459

Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

Styrebehandlet 2. juni 2025.

Legges frem for godkjennelse i ordinær generalforsamling 18. juni 2025

Retningslinjene beskriver konsernets holdninger til lederlønnfastsettelse og annen godtgjørelse til ledende personer i Allstad.

Ledende personer omfatter styrets medlemmer og ledende ansatte, herunder daglig leder og andre ledende ansatte i konsernet som rapporterer til administrerende direktør, inkludert øverste ledere i datterselskaper.

Retningslinjene beskriver hovedprinsipper for faste godtgjørelser, variabel lønn, pensjonsytelser og etterlønnordninger i Allstad. Styret utarbeider årlig en rapport om lønn og eventuell annen godtgjørelse som legges frem for generalforsamlingen.

Lederlønnspolitikken i Allstad er i samsvar med statens retningslinjer, se [Meld. St. 6 \(2022–2023\) - regjeringen.no](#), Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap og [statens-retningslinjer-for-lederlonn-i-selskaper-med-direkte-statlig-eierandel.pdf](#) (12.12.2022).

1. Utgangspunktet for selskapets lederlønnspolitik

I overenstemmelse med selskapets vedtekter skal Allstad følge:

- Allmennaksjeloven (Asal) § 6-16 a Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i noterte selskaper,
- Asal § 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.

Allstad driver sin virksomhet innenfor en rekke områder og med et bredt spenn fra kommersiell forretningsutvikling til kulturminneforvaltning. God ledelse er sentralt for å oppnå ønskede resultater og utvikling for eierne. Styret i Allstad AS er opptatt av at å tilby konkurransedyktige men ikke lønnsledende vilkår slik at virksomheten tiltrekker seg og beholder dyktige ledere og medarbeidere.

Retningslinjene for lederlønnfastsettelsen er fastsatt av styret og gjelder avlønningen av ledende personer. Styret fastsetter kompensasjon for administrerende direktør og administrerende direktør fastsetter godtgjørelse for øvrige ledende ansatte.

Selskapet har kompensasjonsutvalg. Utvalget utarbeider lederlønnrapporten og vurderer lønnsnivået opp mot retningslinjene. Lederlønnrapporten legges frem for et samlet styre.



2. Hvem er omfattet av retningslinjene

Styremedlemmer og ledergruppen i Allstad er direkte omfattet av retningslinjene. Retningslinjene er også retningsgivende for avlønningen av andre ledere i Allstad og datterselskaper.

3. Varighet

Retningslinjene er gjeldende for fire år, men forslag til reviderte retningslinjer fremlegges for generalforsamlingen ved vesentlige endringer.

Styret vil legge retningslinjene til grunn for sitt arbeid etter behandlingen i ordinær generalforsamling.

Styret kan helt eller delvis fravike retningslinjene midlertidig når det foreligger særlige omstendigheter, for eksempel knyttet til Allstads omdømme eller hendelser som kan ha langsiktig påvirkning på selskapets interesse. I slike tilfeller skal en begrunnet innstilling fra kompensasjonsutvalget ligge til grunn for styrets vedtak.

4. Hovedprinsippene i konsernets lederlønnspolitik

Godtgjørelse i selskapet skal fremme oppnåelse av selskapets mål. Godtgjørelsen skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende. Hensyn til moderasjon skal ivaretas.

Godtgjørelse og andre insentiver skal støtte opp om selskapets forretningsstrategi, ivareta langsiktige interesser og samtidig hensynta selskapets økonomiske bæreevne.

4.1. Fastlønn

Fastlønn (brutto årslønn før skatt) skal være hovedelementet i avlønning av Allstads ledere. Styret mener at dette er mest hensiktsmessig i forhold til selskapets løpende drift og at fast lønn gir forutsigbarhet for selskapet og lederne.

Fastlønnen blant ledende ansatte skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende. Selskapet vektlegger moderasjon både ved nyansettelser og lønnsoppgjør.

Det er årlige lønnsforhandlinger og lønnsjusteringer i virksomheten. Ledelsens fastlønn justeres som øvrige ansatte per 1.5. og tar utgangspunkt i lønnsvekst for øvrige ansatte i konsernet, herunder sees det hen til kronemessig vekst.

Personlige tillegg kan benyttes for å korrigere utilsiktede forskjeller innen ledergruppen eller dersom ansvar eller prestasjoner tilsier endringer i avlønning. Personlige tillegg kan være både faste og midlertidige.

Styret er bevisst på at et for høyt nivå på og utvikling av godtgjørelser for ledere kan gi uheldige virkninger for selskapet.

4.2. Styrehonorar

Styrets godtgjørelse fastsettes i generalforsamling. I tillegg refunderes reisekostnader etter regning. Ansatte mottar ikke styrehonorar for styreverv de påtar seg som ledd i arbeidet for Allstad, eksempelvis til styrer i datterselskap eller deleide selskap. Ansattevalgte representanter i styret i Allstad AS omfattes ikke av denne regelen.



Honorar til aksjonærvalgte representanter og til ansattevalgte representanter i Allstad AS fastsettes i ordinær generalforsamling. Styrehonorar til eksterne styremedlemmer i konsernets datterselskaper fastsettes i de aktuelle selskapenes generalforsamling.

4.3. Naturalytelser og andre særlige ordninger

Naturalytelser består av fri telefon og bredbåndstilknytning etter gjeldende regler for ansatte i selskapet. Ledende ansatte har også dekning av avisabonnement.

4.4. Variabel lønn og andre incentivordninger

Ingen ledere eller ansatte i konsernet har avtaler om variabel lønn.

5. Pensjonsordninger

Pensjonsvilkår til administrerende direktør og ledende ansatte er på lik linje med andre ansattes vilkår i selskapet, begrenset oppad til 12 G. Alle ansatte er med i konsernets kollektive pensjonsordninger.

Pensjonsordningen ble fra 1.9.2024 endret fra ytelsesbasert til innskuddsbasert ordning. Ansatte i Forvaltningsorganet for Opplysningsvesenets fond før etableringen av Allstad AS kunne ved omdanningen velge å stå i en lukket, ytelsesbasert ordning i Statens pensjonskasse. Ved overgangen til Allstad ble alle ansatte født i 1962 eller tidligere værende i Statens pensjonskasse.

Det er ikke særlige ordninger om tilleggspensjon eller tidligpensjon for ledende ansatte i konsernet.

6. Etterlønsordninger

Ved oppsigelse fra selskapets side har administrerende direktør, fra utløpet av oppsigelsestiden og i en periode på 6 måneder, rett til en månedlig etterlønn tilsvarende månedlig fastlønn med avkortning for eventuell inntekt i perioden.

Administrerende direktør har ikke krav på etterlønn ved egen oppsigelse.

Administrerende direktørs krav på etterlønn bortfaller dersom ansettelsesforholdet opphører fordi han eller hun har gjort seg skyldig i vesentlig mislighold av sine forpliktelser som ansatt i Selskapet.

7. Oppsigelsesperioder

Oppsigelsestid for ledende ansatte er tre til seks måneder.

Signaturer neste side.



Oslo, 2. juni 2025

(signert elektronisk)

.....

Stephan L. Jervell
Styreleder

(signert elektronisk)

.....

Jill Heidi Eklund Akselsen

(signert elektronisk)

.....

Eivind Hansen

(signert elektronisk)

.....

Thale Susanne Kuvås Solberg

(signert elektronisk)

.....

Gunnar Gjørtz

(signert elektronisk)

.....

Elisabeth Bjøre

(signert elektronisk)

.....

Olav Amund

(signert elektronisk)

.....

Ole-Wilhelm Meyer
Direktør

