

Retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Posten-konsernet

6.mai 2022

Dette dokumentet beskriver lønnspolitikken som gjelder for ledende personer i Posten-konsernet og gir føringer og rammer for bruken av de ulike virkemidlene som er tilgjengelige. Retningslinjene er utarbeidet i medhold av allmennaksjeloven § 6-16a og selskapets vedtekter § 7. Grunnlaget for lønnspolitikken er videre «Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel» som ble gitt 30.april 2021.

1. Omfang

Disse retningslinjene gjelder ledende personer i Posten Norge AS og i alle selskaper hvor Posten Norge AS direkte eller indirekte har bestemmende innflytelse. Som "ledende personer" anses daglig leder, øvrig ledergruppe i det aktuelle konsernselskapet og samtlige styremedlemmer.

Styremedlemmer mottar en årlig godtgjørelse som fastsettes av Generalforsamlingen hvert år. Eksterne styremedlemmer har ingen pensjonsordninger eller andre godtgjørelser utover den årlige godtgjørelsen.

2. Hovedprinsipper for lederlønspolitikken

Den samlede godtgjørelse for ledende ansatte i selskapet skal være konkurransedyktig sammenliknet med tilsvarende type stillinger, uten å være lønnsledende. Hensynet til moderasjon skal ivaretas.

Styret skal følge opp at disse retningslinjene etterlevs i alle konsernselskaper. Styret i det enkelte selskap skal sørge for at retningslinjene følges, og ha oversikt over den enkelte ledende ansattes samlede godtgjørelse og elementene i deres godtgjørelse.

Den samlede godtgjørelsen for ledende ansatte vil bli presentert i årlig lønnsrapport som vil utarbeides fra og med 2023.

3. Elementer i lederlønningene

3.1. Grunnlønn

Hovedelementet i lederlønningen skal være den faste grunnlønnen.

Styret skal ta hensyn til moderasjon i godtgjørelsen til ledende ansatte. For å ivareta dette punktet skal kompensasjonsutvalget konsulteres ved ansettelsen av nye konserndirektører før kompensasjonen blir fastsatt. Ved fastsettelse av kompensasjon for øvrige ledende ansatte i Posten-konsernet gjelder «bestefarsprinsippet».

For å understøtte løpende vurderinger av lønnsnivået, skal det hvert år innhentes markedsinformasjon om lederlønninger i Norge, Sverige og Danmark fra et anerkjent internasjonalt selskap med tilfredsstillende statistisk materiale. Informasjonen skal innhentes i god tid før Posten-konsernets årlige lønsvurdering. Markedsinformasjonen skal benyttes både ved rekruttering av nye ledere og i vurderingen av den årlige lønnsjusteringen for eksisterende ledere.

Lønnsutvikling for ledende ansatte skal justeres i tråd med overordnede konsernhandlingsregler, og er lik prosessen som for øvrige ansatte i Posten-konsernet. Dette betyr at i selskaper som er bundet av

tariffavtale(r) føres lønnsforhandlinger mellom partene på grunnlag av kriterier knyttet til virksomhetens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne, herunder lønsmessig markedstilpasning. De samme kriteriene skal legges til grunn ved lønnsendringer i selskap uten tariffavtale eller ved individuelle lønnsjusteringer. Det tilstrebes å ha lik lønnsvekst for ledelsen som man har for øvrige ansatte.

3.2. Variabel lønn

I henhold til statens retningslinjer kan det inngås individuelle avtaler med ledende ansatte om variabel lønn. Statens forventninger til godtgjørelser er bl.a. «At 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».

Det kan i Posten-konsernet inngås individuelle årlige avtaler med ledende ansatte der hovedregelen er en økonomisk ramme på inntil 3 månedslønner på ledernivå 2 (konserndirektører) og ledernivå 3, og inntil 2 månedslønner for øvrige ledende ansatte. Ved behov for å avtale bonusordning med ramme utover dette skal kompensasjonsutvalget konsulteres dersom ordningen gjelder for konsernledelsen. For øvrige ledende ansatte kan avvik godkjennes av konsernsjef. Avvik kan forekomme dersom det er særlige omstendigheter som må hensyntas for å ivareta selskapets langsiktige interesse, økonomisk bærekraft eller sikre selskapets levedyktighet. Eksempel på avvik kan være ved ekstern rekruttering eller i roller med annen markedspraksis der selskapets konkurransedyktighet må ivaretas.

En avtale om variabel lønn kan aldri ha en økonomisk ramme ut over 6 månedslønner.

Posten-konsernet har en bonusordning for medlemmer av konsernledelsen med unntak av konsernsjefen.

Bonusordningen skal bidra til at Posten-konsernet når sine mål og styrker tilhørende strategier. Alle mål og KPIer skal knyttes til konsernets hovedmål, være målbare og være et ekstra økonomisk insitament for ledere til å prioritere og lede organisasjonen på en måte som skaper bærekraftig verdiskaping over tid. For at konsernets ledende ansatte skal ta et felles ansvar for å nå konsernets hovedmål og at bonusordningen reelt skal bidra til at målene nås, skal 60 prosent av bonusmålene til konserndirektørene være konsernfelles mål.

Postens-konsernet har ambisiøse hovedmål, og søker å være:

- Kundens førstevalg
- Ledende på teknologi og innovasjon
- Best på bærekraftig verdiskaping
- Muliggjort av kompetente og engasjerte medarbeidere

Posten-konsernets mål er ambisiøse, og det skal gjenspeiles i den enkelte leders mål og KPIer. Den økonomiske vektingen av måloppnåelse er som gjengitt her.

Vektet måloppnåelse	Threshold	Target	Stretch
	50 %	75 %	100 %

- 60 % av potensiell bonus skal relateres til økonomiske hovedmål
 - Best på bærekraftig verdiskaping
- 40 % av potensiell bonus skal relateres til øvrige tre hovedmål
 - Kundens førstevalg
 - Ledende på teknologi og innovasjon
 - Kompetente og engasjerte medarbeidere

Bonusmålene som settes årlig skal være insentiverende og reelt variable, og den ledende ansatte skal kunne påvirke oppnåelsen av egne mål. Hvert av målene underbygger Posten-konsernets overordnede strategiske hovedmål.

Det er utarbeidet konsernfelles bestemmelser for bonus for alle nivå.

3.2.1 Måloppnåelse og metode

Målene som inngår i det årlige bonus programmet skal bygge opp under Posten-konsernets strategi og langsiktige verdiskapning. Tabellen under viser typiske anvendte måleparametere og deres vektning innenfor maksimal mulig bonus.

Hovedmål	Strategisk målsetting	Følgende KPIer inngår i bonusprogrammet for 2022	Mål 2022	Mål 2025	Fordelt vektning av 100% måloppnåelse og mulig bonus
Kundens førstevalg	Levere den beste kundeopplevelsen og ha bransjens mest attraktive tjenester	NPS (Kundebarmeter) Omdømme (Ipsos)	52 ~ 65%	-* ~ 65%	10%
Ledende på teknologi og innovasjon	Den mest innovative logistikkleverandøren	NHH's sosial innovasjonsindeks	20.plass	10.plass	10%
Best på bærekraftig verdiskapning	En effektiv kostnadsstruktur som bidrar til langsiktig verdiskapning	ROIC**			60 %
	Den grønneste logistikkleverandøren	Andel kjøretøy på fornybar energi	43%	NA***	10%
Muliggjort av kompetente og engasjerte medarbeidere	Ingen skal bli skadet eller syke som følge av å jobbe i konsernet	Sykefravær	6%	-*	10%
	Kjønnsbalansen blant lederne skal speile kjønnsbalansen i konsernet	H2-skadefrekvens	7,6	-*	
	En kompetansedrevet og attraktiv arbeidsgiver				

*Endelig mål settes når faktisk årsresultat foreligger

**Av kommersielle og konkurransemessige årsaker, er konkret målsetting for ROIC i 2022 ikke oppgitt. ROIC for 2022 vil bli presentert i årlig lønnsrapport som vil utarbeides fra og med 2023. Det kan i tillegg opplyses om at enkelte konserndirektører har økonomisk mål for egen divisjon i tillegg til ROIC for konsernet.

***Fra 2023 vil klimamålene endres til å måle utslippsreduksjon for egneide kjøretøy og fra underleverandører. Det er derfor ikke satt et eget mål for andel kjøretøy på fornybare energikilder.

Posten-konsernets KPIer godkjennes av Styret. Utvalgte KPIer i bonusavtalene presiseres i årlige bonusretningslinjer for konserndirektører.

Oppnåelse av fastsatt mål (target) gir 75% uttelling. Måloppnåelsen vurderes binært ut fra tre terskler: Threshold 50%, Target 75% og Stretch 100%. Kvalitative mål og KPIer gis karakteren, 1= Resultat noe under målsetting (50 % Threshold), 2 = På mål (75 % Target), 3 = Godt over målsetting (100 % Stretch).

Vurderingen av måloppnåelse og vektning av målene, er basert på konkrete terskelverdier for hver KPI. Terskelverdien for finansiell måloppnåelse er ikke lineær, og gapet mellom Target og Stretch er alltid

større enn gapet mellom Threshold og Target. Dette er i tråd med Posten-konsernets ambisiøse målsetting.

Som eksempel viser tabellen under hva som var 2021 ROIC KPI og tilhørende terskelverdier.

Mål 2021	Threshold	Target	Stretch
Måloppnåelse	50 %	75 %	100 %
Resultat 2021	7,1 %	7,5 %	10,1 %

ROIC terskelverdier for 2022 er satt med bakgrunn i faktisk måloppnåelse for 2021, samt i tråd med selskapets vekstambisjon. Innslagspunkt og øvrige terskelverdier for 2022 er derfor høyere enn for 2021.

Mål og terskelverdier for KPIene sykefravær og H2 vil variere mellom divisjonene/stabene pga. ulike forutsetninger for måloppnåelse.

Kvalitative mål presiseres med hva som forventes på de ulike uttellingsnivåene. Bekrivelse av forventet resultat, beskrivelse av hva som må til for å levere bedre enn mål og hva som kjennetegner et resultat noe under mål må foreligge. Det skal ikke benyttes rene aktivitetsmål.

Bonus beregnes pro rata ift. tid ansatt i opptjeningsperioden. Det forutsettes at oppsigelse ikke er levert pr. 31.12.2022 for å få bonus.

ROIC-målet inkluderer inntektene fra statlig kjøp. Utbetaling forutsetter godkjent regnskap for opptjeningsåret. Ved ikke-budsjettert underskudd, avkortes bonus. Dersom leder av et forretningsområde får et negativt driftsresultat (EBITE) uten at dette er budsjettert, skal bonus relatert til alle andre måloppnåelser avkortes med 50 %. For ledere i konsernstaber skal bonus relatert til alle andre måloppnåelser avkortes med 50 % dersom Posten-konsernet får et negativt driftsresultat (EBITE),

Posten-konsernet forbeholder seg retten til å kreve tilbake utbetalinger fra bonusprogrammet dersom det i ettertid blir identifisert at resultatvurderingen er basert på uriktige opplysninger gitt av den ledende ansatte, eller at det er begått grov uredelighet eller utøvd vesentlig uforsiktig skjønn som har forårsaket, eller kunne ha forårsaket skade på selskapets drift (f.eks. bedrageriske handlinger).

Eventuelle unntak fra retningslinjene skal godkjennes av konsernsjef.

3.3. Andre ytelser

Ledende ansatte kan ha naturalytelser som er vanlige for sammenliknbare stillinger.

3.4. Forsikringer

Ledende ansatte skal ha forsikringsdekninger på samme nivå som øvrige ansatte i det selskapet man er ansatt.

3.5. Sluttvederlag

For ledende ansatte skal sluttvederlag og lønn i oppsigelsestiden i sum ikke overstige 12 måneders lønn.

Ved tiltredelse i ny stilling, lønnede verv, eller ved inntekt fra næringsvirksomhet som vedkommende er aktiv eier av, skal sluttvederlaget reduseres krone for krone. Reduksjon kan først skje etter at vanlig oppsigelsestid for stillingen er ute.

Sluttvederlag benyttes ikke ved frivillig avgang. Sluttvederlag benyttes ikke dersom vilkårene for avskjed foreligger, eller hvis det i perioden hvor det ytes sluttvederlag, oppdages uregelmessigheter eller forsømmelser som kan lede til erstatningsansvar eller at vedkommende blir tiltalt for lovbrudd.

3.6. Opsjoner, aksjeprogrammer

Ledende ansatte skal ikke ha avlønning i form av opsjoner eller aksjer i mor- eller datterselskaper, eller kontantbonus knyttet til en vurdert verdiutvikling av aksjen.

3.7. Styrehonorar

Ledende ansatte som er direkte ansatt i Posten-konsernet skal ikke motta særskilt godtgjørelse for styreverv i andre selskaper i Posten-konsernet.

3.8. Pensjonsytelser

Ledende ansatte skal ha de samme pensjonsordninger og pensjonsvilkår som øvrige ansatte i selskapet der den ledende person har sitt ansettelsesforhold. I Posten Norge AS og de norske konsernselskapene som omfattes av denne lønnspolitikken skal det være innskuddsbaserte pensjonsordninger, hvor pensjonsgrunnlaget ikke kan overstige 12G. For utenlandske konsernselskap følges nasjonalt regelverk og markedspraksis.

Arbeidsgivers innbetaling på en innskuddsordning skal kun gjøres løpende i ansettelsesperioden, slik at det ikke påløper kostnader etter at en ledende person har fratrudd stillingen i selskapet.