

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

Vedtatt i styremøte 16.februar 2023

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 direkte statlig eierandel» som ble gitt 12.desember 2022.

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 styremedlemmer.

Styremedlemmer i Posten Norge AS 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 lederlønnspolitikken

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 etterleves i alle konsernselskaper, og eventuelt forklare avvik. 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 personer vil bli presentert i selskapets årlige lønnsrapport.

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 selskap som er bundet av tariffavtale(r) føres lønnsforhandlinger mellom partene på grunnlag av kriterier knyttet til virksomhetens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne, herunder lønnsmessig 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 ledende ansatte som man har for øvrige ansatte. I denne vurderingen sees det også hen til kronemessig lønnsvekst for øvrige ansatte. Lønnsutvikling for ledende ansatte som er høyere enn gjennomsnittlig lønnsvekst for øvrige ansatte skal begrunnes, og begrunnelsen tas inn i selskapets lønnsrapport.

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 fremmer oppnåelse av selskapets og eiers mål, herunder at godtgjørelsen bidrar til selskapets strategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne».

Det kan i Posten-konsernet inngås individuelle årlige avtaler om variabel lønn med ledende personer med maksimal økonomisk ramme på inntil 3 månedslønner på ledernivå 2 (konserndirektører) og ledernivå 3, og inntil 2 månedslønner for øvrige ledende ansatte.

Konsernsjefen i Posten-konsernet har ikke variabel lønn.

Bonusordningen skal bidra til at Posten-konsernet når sine og eiers 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 verdiskapning 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 minimum 60 prosent av bonusmålene til konserndirektørene være konsernfelles mål.

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

- Kundens førstevalg
- Ledende på teknologi og innovasjon
- Best på bærekraftig verdiskapning
- 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 verdiskapning
- 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 gi uttrykk for en ambisjon som er krevende å nå, 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.

Innenfor den økonomiske rammen på 3 måneders lønn kan avvik fra hovedreglene godkjennes av konsernsjef. Avvik kan forekomme dersom det er særlige omstendigheter som må hensyntas for å ivareta selskapets langsiktige interesse og økonomiske bærekraft, eller sikre selskapets levedyktighet. Eksempel på avvik kan være ved ekstern rekruttering eller i roller med annen markedspraksis der selskapets konkurransedyktighet må ivaretas.

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 oppnåelig bonus.

Hovedmål	Strategisk målsetting	Følgende KPIer inngår i bonusprogrammet for 2023	Mål 2023	Mål 2025	Fordelt vektning av 100% måloppnåelse og mulig bonus
Kundens førstevalg	Levere den beste kundeopplevelsen og ha bransjens mest attraktive tjenester	NPS (Kundebarometer)	*55	-*	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	49%	NA***	10%
Muliggjort av kompetente og engasjerte medarbeidere	Ingen skal bli skadet eller syke som følge av å jobbe i konsernet	Sykefravær	*6,8%	-*	10%
		H2-skadefrekvens	*6,4	-*	

* Mål satt inn etter at faktisk årsresultat forelå (mars 2023).

-* Endelige mål settes når fjorårsresultat foreligger.

** Av kommersielle og konkurransemessige årsaker oppgis ikke målsetting for ROIC. ROIC for 2023 vil bli presentert i årlig lønnsrapport i 2024. Enkelte konserndirektører har økonomisk mål for egen divisjon i tillegg til ROIC for konsernet.

*** Fra 2024 vil klimamålene endres til å måle utslippsreduksjon for egneide kjøretøy og fra underleverandører. Det er derfor ikke satt et langsiktig mål for andel kjøretøy på fornybare energikilder.

Posten-konsernets KPIer godkjennes av styret. Utvalgte KPIer i bonusavtalene presiseres i årlige bonusretningslinjer for konserndirektører. I tillegg til parameterne i tabellen over kan det avtales kvalitative mål. Det vil påvirke vektningen av bonusmål innenfor det enkelte hovedmål.

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

Som eksempel viser tabellen under hva som var 2022 ROIC KPI og tilhørende terskelverdier.

Mål 2022	Threshold	Target	Stretch
Måloppnåelse	50 %	75 %	100 %
Resultat 2022	9,5%	10,1%	15,1%

ROIC terskelverdier for 2023 er satt med bakgrunn i selskapets økonomiske situasjon og ambisjoner for 2023.

Mål og terskelverdier for KPIene sykefravær og H2 vil variere mellom divisjonene/stabene.

Kvalitative mål presiseres med hva som forventes på de ulike uttellingsnivåene. Beskrivelse av forventet resultat, hva som må til for å levere bedre enn mål og hva som kjenner 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. i opptjeningsåret for å få bonus.

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).

3.3. Andre ytelser

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

3.4. Forsikringer

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

3.8. Pensjonsytelser

Ledende personer 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.