

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

Vedtatt i styremøte 15.februar 2024

Dette dokumentet beskriver lønnspolitikken som gjelder for ledende personer i Posten Bring-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 Bring AS og i alle selskaper hvor Posten Bring AS direkte eller indirekte har bestemmende innflytelse. Som "ledende personer" anses daglig leder, øvrig ledergruppe i det aktuelle konsernselskapet, og styremedlemmer i Posten Bring AS.

## 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 etterlevs 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 Bring-konsernet gjelder «bestefarsprinsippet».

For å understøtte løpende vurderinger av lønnsnivået, skal det jevnlig 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 Bring-konsernets årlige lønnsvurdering. 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 Bring-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 Bring-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.

Bonusordningen skal bidra til at Posten Bring-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

Posten Bring-konsernets ønskede strategiske posisjon er å være en ledende nordisk logistikkaktør, og søker denne posisjonen gjennom følgende hovedmål:

- Kundens førstevalg
- Ledende på teknologi og innovasjon
- Best på bærekraftig verdiskapning
- Mest attraktive arbeidsplass

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.

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

KPIene og målene som inngår i det årlige bonusprogrammet skal bygge opp under Posten Bring-konsernets strategi og langsiktige verdiskapning. Utgangspunktet er Posten Bring-konsernets KPIer som er godkjent av styret, og som setter rammene for innholdet i denne retningslinjen.

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, de øvrige 40% kan tilpasses den enkeltes ansvarsområde. Minimum 60% av målene skal relateres til økonomiske mål.

Tabellen under viser typiske anvendte måleparametere. Konkret vektning og innhold tilpasses ansvarsområdet til den enkelte ledende person innenfor rammene beskrevet over.

KPI	Mål 2024	Mål 2025	Vekting
-----	-------------	-------------	---------

ROIC og EBITE*			45%
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konsern-ROIC</li> <li>• EBITE (tilpasset divisjon)</li> </ul>			
Volumutvikling**			10%
Leveranse kvalitet pakker B2B NO	95%	95%	5%
Enhetskostnad netthandel B2C SE***			10%
Enhetskostnad netthandel B2C NO***			5%
Andel kjøretøy på fornybar energi	55%	58%	5%
Sykefravær****	6,7%	6,6%	5%
Felles mål Lønnsomhetsprosjekt*			5%
Øvrige divisjon-/stabs-tilpassede KPIer			10%
Totalt			100%

\* Av kommersielle og konkurransemessige årsaker oppgis ikke målsetting for ROIC, EBITE og Lønnsomhetsprogram.

\*\* Mål for volumutvikling avhenger av hvilken volum-KPI som den enkelte konserndirektør blir målt på.

\*\*\* Mål på enhetskostnadene fastsettes i forbindelse med et lønnsomhetsprogram i Q2.

\*\*\*\* Sykefraværsmålet i tabellen er på konsernnivå. KL-direktør måles på sykefravær egne divisjoner/staber, med unntak av KL-direktør for Mennesker og Organisasjon som måles på konsernmålene.

Vurderingen av måloppnåelse er basert på konkrete terskelverdier for hver KPI:

- Target - fastsatt mål oppnådd – gir 75% uttelling på bonus
- Stretch – godt over målsetting – gir 100% uttelling på bonus
- Threshold – resultat noe under målsetting – gir 50% uttelling på bonus

Med utgangspunkt i Target vurderes for hver KPI hva som vil være et egnet nivå på henholdsvis Stretch og Threshold. Spredningen på disse terskelverdiene vil variere avhengig av egenskapene til den enkelte KPI, men hvor Stretch skal reflektere et ambisiøst og krevende nivå. Et resultat under Threshold-nivået medfører null i bonusuttelling.

Kvalitative mål presiseres med hva som forventes ved de ulike terskelverdiene; beskrivelse av forventet resultat (75% Target), hva som må til for å levere bedre enn mål (100% Stretch) og hva som kjennetegner et resultat noe under mål (50% Threshold) 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 Bring-konsernet får et negativt driftsresultat (EBITE),

Posten Bring-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. bedragerske handlinger).

### 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 personer som er direkte ansatt i Posten Bring-konsernet skal ikke motta særskilt godtgjørelse for styreverv i andre selskaper i Posten Bring-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 Bring 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.

## 4. Styremedlemmer

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