

# Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte i Petoro AS

## Innledning

Disse retningslinjene (heretter betegnet som styrets retningslinjer) gjelder fra fastsettelsesdato. Med ledende ansatte menes daglig leder og andre ledende ansatte, jf. Ot.prp. nr. 55 (2005-2006), som viser til regnskapsloven og allmennaksjelovens regler om "Ledende ansatte". Staten har utarbeidet "Retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel", gjeldende fra og med 30.4.2021. Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte i Petoro AS er i tråd med disse.

Styret gir med dette uttrykk for hva som vil være Petoros lønnspolitikk og overordnede retningslinjer for Petoros fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse for ledende ansatte.

Kompensasjonsordninger for ledende ansatte i Petoro fastsettes i samsvar med disse retningslinjene. Avtaler inngått før ikrafttreden av endringene i disse retningslinjene skal opprettholdes.

Daglig leders kompensasjonsordning fastsettes av styret, mens daglig leder fastsetter kompensasjonen for øvrige ledende ansatte innenfor disse retningslinjene.

Godtgjørelsesutvalget utarbeider forslag og anbefalinger til styret når det gjelder overordnede kompensasjonsspørsmål.

## Petoros overordnede avlønningspolitikk

Godtgjørelsen til ledende ansatte i Petoro AS, skal fremme oppnåelse av selskapets mål og bærekraftig verdiskaping for eierne. Godtgjørelsen skal bidra til selskapets strategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne. Godtgjørelsen skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende og hensynet til moderasjon skal ivaretas ved fastsettelse totalkompensasjonen. Med "totalkompensasjon" menes summen av grunnlønn og andre tilleggsytelser som variabel lønn, bilgodtgjørelse, pensjon, og forsikringer. For å sikre at Petoro opererer innenfor gjeldende lønnspolitikk, foretas det regelmessige lønnsundersøkelser for det aktuelle markedet Petoro opererer i.

Styret vil hvert år få seg forelagt en oversikt over den samlede verdi av den enkelte leders avtalte kompensasjon. De enkelte elementene i kompensasjonsordningen vil vurderes samlet, med fast lønn og andre goder som pensjoner og sluttvederlag som en helhet. Styret vil påse at lederlønnsordningene ikke gir uheldige virkninger for Petoro eller svekker selskapets omdømme.

## Retningslinjer for fastsettelse av kompensasjonsordninger

Petoro har et avlønningssystem som er forankret i organisasjonens visjon, mål og verdier. Sammenhengen mellom prestasjonsnivå, utvist leder-/medarbeiderskap og belønning, skal være forutsigbart, motiverende, tydelig og lett å kommunisere. Selskapets lønns- og kompensasjonsordninger for ledende ansatte er tilpasset prinsippene om fastsettelse av lønn i "Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel".

### Lønn

Hovedelementet i Petoros kompensasjonsordning er den faste grunnlønnen. Referansemarkedets median for lønn skal i utgangspunktet danne midtpunktet i selskapets lønnsprofil. For å sikre muligheten til individuell lønnsdifferensiering vil Petoro normalt operere innenfor et lønsspenn på +/- 20% i forhold til midtpunktet for hvert stillingsnivå. Stillingsansvarsforhold og kompleksitet samt den enkeltes atferd og prestasjoner bestemmer grunnlønnen.

### Pensjonsytelser

Petoros pensjonsordning gjeldende fra 1.01.2016 er innskuddsordning etter lov om innskuddspensjon. Petoro har fra samme dato ingen kollektiv pensjonsordning for ansatte med lønn over 12 G.

Ledende ansatte, inkludert daglig leder omfattes av selskapets innskuddspensjonsordning som gjelder for lønn under 12 G.

Nye pensjonsavtaler, herunder de totale kostnadene ved disse, skal rapporteres til styret før de inngås dersom de representerer et avvik fra praksis i selskapet

### Variabel lønn

Hovedelementet i Petoros kompensasjonsordning er den faste grunnlønnen. I tillegg har Petoro en kollektiv ordning for variabel lønn.

Petoro sin kollektive ordning for variabel lønn er forankret i "Retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel", gjeldende fra og med 30.4.2021", der det blant annet fremgår: "Variabel lønn skal være basert på objektive, definerbare og målbare kriterier som lederen kan påvirke. Flere relevante målekriterier bør legges til grunn. Prosesser knyttet til etablering av måltavle og vurdering av oppnåelse av mål skal ivareta objektivitet og transparens slik at gjennomføring har styrets, eiers og andres tillit." Prinsipp og rammer for variabel lønn er fastsatt av styret. Etter fremlegg fra administrasjonen fastsetter styret måltavle for kommende år. Styret fastsetter samtidig selskapets prestasjonskontrakt basert på et utvalg av mål fra selskapets måltavle. Oppnådde resultater under prestasjonskontrakten er grunnlag for utbetaling av variabel lønn til selskapets ansatte. Ledende ansatte, inkludert daglig leder mottar samme prosent som øvrige ansatte.

Prinsippene for selskapets kollektive ordning for variabel lønn er som følger:

- Ordningen gjelder alle ansatte
- Grunnlaget for årets utbetaling av variabel lønn er oppnådde resultater i prestasjonskontrakten foregående år.
- Ordningen kan gi fra 0 % til maksimalt 10 % av grunnlønn.
- Den prosentvise uttellingen er lik for alle ansatte
- Ansatte som i løpet av året for prestasjonskontrakten har opptrådt i strid med Petoros verdier og forretningsetiske retningslinjer, eller for andre forhold har mottatt muntlig eller skriftlig advarsel, får ikke utbetalt variabel lønn.

Utvalg av mål og måltall samt definisjon av målenes innhold i prestasjonskontrakt, settes ut fra selskapets strategi og risikobilde. Selskapets mål konkretiseres med utgangspunkt i selskapets tre hovedoppgaver og føringer i oppdragsbrev. Mål på selskapets måltavle skal være spesifikke, målbare, ambisiøse, realistiske og tidfestet. Mål skal formuleres med et høyt presisjonsnivå for minst mulig tolkningsrom. Målformulering må legge til rette for objektivitet i vurdering av måloppnåelse. I fremlegget til styret skal fremgå vurdering av hvorfor anbefalte mål er egnet for prestasjonskontrakten. I vurderingen skal det også fremgå om anbefalte mål favner bredt i organisasjonen. Vekting av mål i prestasjonskontrakten skal begrunnes. Vekting kan vise til vanskelighetsgrad, men også til viktighet. Saksfremlegget fra ledelsen til styret skal synliggjøre hvordan overnevnte krav er oppfylt. Administrerende direktør har overfor styret et særlig ansvar for grundig prosess, behandling av mål, og styrefremlegget skal gjenspeile dette.

Vurdering av oppnåelse av årets måltavle og oppnåelse av mål på prestasjonskontrakten behandles av ledelsen og styrets godtgjørelsesutvalg før fremleggelse og beslutning i styret. Grunnlaget for utbetalt variabel lønn er oppnådde resultater i prestasjonskontrakten foregående år. Administrerende direktør har overfor styret et særlig ansvar for grundig behandling av oppnådde selskapsresultater, og styrefremlegget skal gjenspeile dette. Styret fastsetter variabel lønn for siste år.

## Sluttvederlag

I forhåndsavtale hvor daglig leder fraskriver seg oppsigelsesvern i henhold til arbeidsmiljøloven, kan det avtales sluttvederlag i overensstemmelse med arbeidsmiljølovens §15-16 (2). Sluttvederlag vil ikke bli benyttet ved frivillig avgang, med mindre det foreligger særlige grunner for det.

Dersom selskapet skulle ønske å bringe et ansettelsesforhold til opphør, eller det foreligger en gjensidig forståelse om at den ansatte bringer ansettelsesforholdet til opphør av hensyn til selskapets beste, kan ledere få utbetalt en etterlønn.

Sluttvederlag eller etterlønn og lønn i oppsigelsestiden skal som hovedregel ikke overstige 12 månedslønner i sum.

Ved tiltredelse av ny stilling, nye lønnede verv eller ved mottak av inntekt fra næringsvirksomhet hvor vedkommende er aktiv eier, skal sluttvederlaget/etterlønnen reduseres krone for krone. Dersom den ledende ansatte selv tar initiativ til å avslutte arbeidsforholdet, skal det ikke gis sluttvederlag.

Sluttvederlaget/etterlønnen kan holdes tilbake hvis 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.

For andre ledende ansatte enn daglig leder kan det ikke inngås forhåndsavtale om sluttvederlag hvor kompensasjon ved fratredelse er endelig fastsatt. Det kan i stedet inngås forhåndsavtale om rimelig sluttvederlag som får virkning dersom den ansatte ikke bestrider oppsigelsen. For slikt sluttvederlag vil ovennevnte retningslinjer gjelde tilsvarende og skal som hovedregel ikke overstige 12 månedslønner i sum.