

Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

SELSKAPETS VEDTEKTER OG FORMÅL FOR RETNINGSLINJENE

Mesta har i sine vedtekter følgende paragraf om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer:

«Selskapet skal følge allmennaksjeloven §§ 6-16 a Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i noterte selskaper, § 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 asal § 6-16 a og forskriften skal legges frem for godkjennelse for ordinær generalforsamling fra og med 2022. Retningslinjene skal også inneholde en redegjørelse om hvordan «Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel» er fulgt opp i selskapets heleide datterselskaper. Lønnsrapport i samsvar med asal § 6-16 b og forskriften skal senest legges frem for ordinær generalforsamling fra og med 2023.»

Formålet med retningslinjene er å skape åpenhet om lønnspolitikken, samt skape bedre forbindelse mellom ledelsens godtgjørelse og konsernets resultater.

Retningslinjene gjelder for ledende personer slik det er definert i allmennaksjeloven og regnskapsloven. Det innebærer at retningslinjene gjelder for medlemmer av styret, konsernsjef og konsernledelsen i Mesta. Konsernsjef og konsernledergruppen er i disse retningslinjene angitt som ledende ansatte. Prinsipper for lederlønn beskrevet i retningslinjene legges også til grunn ved fastsettelse av lederlønn i datterselskapene i konsernet.

PRINSIPPER FOR LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE I MESTA

Prinsipper for lønn til ledende ansatte i Mesta fastsettes av konsernstyret og følger retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet.

Mesta tilrettelegger for størst mulig åpenhet om lønn og annen godtgjørelse for ledende ansatte, kun begrenset av eventuelle konkurransemessige forhold.

Styret fastsetter hvert år konsernsjefens lønn og betingelser, basert på en årlig evaluering. Konsernsjefen fastsetter årlig godtgjørelsen til de øvrige medlemmer av konsernledelsen.

Kompensasjonsutvalget, som har som mandat å være et organ for styret i å fastsette rammer og struktur for kompensasjon av konsernsjef og ledergruppen, forbereder saker knyttet til retningslinjer, prinsipper og endringer av disse for styret til beslutning.

Godtgjørelse til styret og styreutvalg fastsettes av generalforsamlingen.

Mestas retningslinjer behandles årlig av styret og fremlegges for generalforsamlingen minst hvert fjerde år. Generalforsamlingen skal i ethvert tilfelle godkjenne

vesentlige endringer i retningslinjene.

LØNN OG GODTGJØRELSE FOR LEDENDE ANSATTE I MESTA FASTSETTES UT FRA FØLGENDE PRINSIPPER

Lønn og annen godtgjørelse skal være konkurransedyktig, men Mesta skal ikke være lønnsledende sammenlignet med tilsvarende selskaper. Mesta opererer kun innenfor segmenter som er sterkt konkurranseutsatt. En konkurransedyktig godtgjørelsesordning er blant annet nødvendig for å oppnå de uttalte formålene med statlig eierskap i Mesta om «høyest mulig avkastning over tid innenfor bærekraftige rammer», slik det fremgår av Statens eierskapsmelding. Hensynet til moderasjon, som beskrevet i eierskapsmeldingen og Statens retningslinjer for lederlønn, skal imidlertid ivaretas. Dette innebærer at godtgjørelsen ikke skal settes høyere enn nødvendig for å beholde og tiltrekke seg ønsket kompetanse.

Den samlede godtgjørelsen til ledende ansatte i Mesta skal reflektere ansvaret for styring, resultater

og utvikling, samt hensynta virksomhetens størrelse og kompleksitet. Hovedelementet i godtgjøringen er fastlønn.

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.

Godtgjørelsen må ikke være av en slik art eller et slikt omfang at den kan svekke Mestas omdømme, samtidig som godtgjørelsen skal sikre at selskapet tiltrekker seg og beholder dyktige ledere.

Godtgjørelsen skal oppfattes som forståelig og akseptabel både internt og eksternt.

Arbeidet med å sikre moderasjon i lederlønninger og etterlevelse av selskapets retningslinjer for dette er en del av arbeidet til styret og styrets kompensasjonsutvalg.

Forskjeller i godtgjørelsen til ledende ansatte og øvrige ansatte hensyntas i moderasjonsvurderingen, og at selskapet særskilt begrunner høyere lønnsjustering for ledende ansatte enn gjennomsnittlig lønnsjustering for selskapets øvrige ansatte. I denne vurderingen sees det også hen til kronemessig lønnsvekst for øvrige ansatte

Godtgjørelse for ledende ansatte i Mesta består av fast grunnlønn og tilleggssytelser. Tilleggssytelsene er bonus, naturalytelser, pensjonsordning og rett til etterlønn under gitte betingelser.

For å vurdere om Mestas godtgjørelsesordninger for ledende ansatte er i linje med markedet for øvrig, har Mesta foretatt en komparativ analyse av selskap med sammenlignbar virksomhet og kompleksitet. Denne ligger til grunn for de vurderinger som er gjort.

a) Fast grunnlønn

Grunnlønnen skal være hovedelementet i ledernes lønn. Den vurderes normalt én gang i året.

b) Styreverv

Utover ansattvalgte styrerepresentanter får ingen ansatte særskilt kompensasjon for styreverv internt i konsernet. Styremedlemmer i Mesta gis et fast styrehonorar samt et honorar for styre-utvalg man deltar i. Styrehonorarene fastsettes av Generalforsamlingen.

c) Naturalytelser

Naturalytelser består av fri telefon, delvis fri bredbåndstilknytning og aviser.

d) Bonus

Konsernsjefen og de øvrige medlemmene av konsernledelsen har bonusordning. Den maksimale rammen

for konsernsjefens bonus er 25 % av fastlønn. Dette er en reduksjon fra tidligere nivå på 35 %. Dette gjelder og for øvrige medlemmer av konsernledelsen og er justert i tråd med statens eierskapsmelding.

Maksimal ramme er inkludert feriepenger på bonus.

Statens retningslinjer er tydelig på at statlig eide selskaper ikke skal være lønnsledende og at hensynet til moderasjon skal ivaretas. Hensynet til moderasjon innebærer at godtgjørelsen ikke skal settes høyere enn nødvendig for å beholde og tiltrekke seg ønsket kompetanse. Godtgjørelsesordningen til ledende ansatte skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende.

Størrelsen på bonusen knyttes til oppnåelse av selskapets målsettinger, slik disse er definert i den årlige strategi- og budsjettprosessen. Ledende ansattes bonus vil variere fra år til år, avhengig av selskapets måloppnåelser det enkelte år. Målene etableres for ett år av gangen og skal være beskrevet og basert på objektive, definerbare og målbare kriterier som lederen kan påvirke. Grunnlaget for beregning av bonus kan bestå av både konsernfelles mål og individuelle mål for den enkelte leder. Enhver bonusutbetaling forutsetter leveranse på ambisiøse mål. Bonusmål er gradert og full bonusoppnåelse forutsetter leveranse som er betydelig bedre enn målsetningene.

Mesta kan med hjemmel i arbeidsgivers styringsrett tilbakeholde tildelt, men ikke-utbetalt bonus, dersom tildelingen er basert åpenbart feilaktig grunnlag eller villedende opplysninger fra den ansatte. Mesta kan videre i slike situasjoner kreve tilbakebetaling av utbetalt bonus, innenfor rammen av gjeldende avtaler og regler. Dersom bonusutbetalingen er basert på uriktige opplysninger fra den ansatte kan Mesta som den klare hovedregel kreve tilbakebetalt etter bakgrunns retten. I denne forbindelse har Mesta for øvrig en bestemmelse i sine arbeidsavtaler om at arbeidsgiver ved feilutbetalinger av lønn eller bonus kan korrigere feilen i senere utbetalinger.

e) Pensjon

Ledergruppen har en innskuddsbasert pensjonsordning inntil 12 G som er lik for alle ansatte i selskapet. Denne gjelder for lønn inntil 12G. Innskuddssatsene er 5,6 % av lønn fra 0G til 7,1G og 20 % av lønn fra 7,1G til 12G.

Foruten tjenstepensjonsordningen er Mesta også tilknyttet den private AFP ordningen. Generell aldersgrense i selskapet er 70 år. Andre ytelser omfatter forsikring (som er lik for alle ansatte i selskapet).

f) Sluttvederlag

Ved oppsigelse fra selskapets side har konsernsjefen i sin avtale rett til 12 måneders etterlønn, utover lønn og

ytelser i oppsigelsestiden på seks måneder. Dette er et avvik fra Statens retningslinjer for lederlønn punkt 3.3 A. Etterlønnsavtalen må sees i sammenheng med at selskapet tidligere har vært definert som kategori 1-selskap av NFD, som igjen betyr at staten ikke lenger har en begrunnelse for eierskapet i Mesta.

Øvrige ledende ansatte har en oppsigelsestid på 6 måneder. Hvis selskapet går til oppsigelse utbetales det en etterlønn på 6 måneder. Etterlønnen reduseres krone for krone dersom den ledende ansatte i sluttvederlagsperioden tiltrer ny stilling, får nye lønnede verv eller mottar inntekt fra næringsvirksomhet hvor vedkommende er aktiv eier. Dette gjelder også for konsernsjefen.

AVVIK FRA OG ENDRINGER AV RETNINGSLINJENE

Godtgjørelse til ledende ansatte kan i enkelte tilfeller avvike fra Mestas retningslinjer, slik de er beskrevet i dette dokumentet. Alle avvik fra retningslinjene behandles av kompensasjonsutvalget og presenteres styret for godkjenning. Vesentlige avvik skal godkjennes av generalforsamlingen.

Ved endring av retningslinjer, skal vesentlige endringer beskrives og forklares i retningslinjene. Retningslinjene skal beskrive og forklare hvordan aksjeeiers syn på retningslinjene, generalforsamlingens avstemning og lønnsrapport siden forrige avstemning over retningslinjene, er hensyntatt.

BESLUTNINGSPROSESS

Vilkår omhandlet i dette dokument forvaltes av konsernets øverste fagansvarlig for HR. Eventuelle endringer og justeringer gjennomgås med konsernsjef og fremmes deretter for gjennomgang og behandling i kompensasjonsutvalget. Kompensasjonsutvalget fremmer for endelig saksbehandling i konsernets styre.

Bonuskriterier 2023

For 2023 består bonusordning av både finansielle- og ikke finansielle parametere som er valgt for å bidra til oppnåelse av selskapets strategi. Selskapets strategiområder er bærekraftig avkastning til eierne, kunde- og medarbeidertilfredshet, sikkerhet, kremmerånd, bransjens digitale mester, miljø og bærekraft, samt selskapets gjennomføringsevne. Det skal være klare sammenhenger mellom de mål som ligger til grunn for den variable lønnen og selskapets mål og strategier.

Bonusmodellen er fordelt på 25 % ikke-finansiell bonus, som er målsatte KPIer basert på ovennevnte strategiområder.

Den finansielle andelen utgjør 75 % av bonusen og er todelt der 55 % er basert på EBITA for selskapet med trappetrinns modell som har innslagspunkt fra 200 MNOK opp til maks bonus oppnås ved 290 MNOK.

Resterende 20 % har resultatgrad som mål der innslag er på 4,1 % og maks bonus oppnås ved 5 %.

Målekort – Bonus-KPIer oversikt konsern

Strategisk forankring	KPI	Måles på	Status	Mål 2023	Vekting bonus
Sikkerhet først	Antall personskader	Reduksjon i forhold til året før	●	4 %	5 %
Kremmerånd	EBITA Konsern (MNOK)	Trappetrinnsmodell	●	290	55 %
Kremmerånd	Driftsresultatgrad	Trappetrinnsmodell	●	5,0 %	20 %
Kremmerånd	Internomsetning	Andel av total omsetning	●	4 %	2 %
Digitalisering	Ukentlige Power BI brukere	Snitt per uke	●	200	2 %
Digitalisering	Automatiserte prosesssteg	Antall per år	●	75	2 %
Bærekraft	Tomgangskjøring maskinførere	Linx	●	22 %	2 %
Bærekraft	Sjåførscore	Linx	●	75	2 %
Bærekraft	Elbil andel nye varebiler	Snitt for året	●	75 %	2 %
Gjennomføring	Evalueringer	Bruk av beste praksis	●	350	2 %
Gjennomføring	Medarbeiderengasjement	Medarbeiderundersøkelse	●	77	2 %
Gjennomføring	Kvinneandel nyansatte fagarbeidere	Snitt for året	●	14 %	2 %
Gjennomføring	Kundetilfredshet	Kundetilfredshetsundersøkelse	●	75	2 %
Total					100 %

Bonus beregnes eksklusive ekstraordinære poster og endring i regnskapsprinsipper.