

Retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer i Petoro AS

Innledning

Disse retningslinjene (heretter betegnet som styrets retningslinjer) gjelder fra fastsettelsesdato. Med ledende personer menes medlemmer av styret og ledende ansatte i selskapet. Som ledende ansatte regnes administrerende direktør og øvrig ledelse som rapporterer til administrerende direktør. Staten har utarbeidet "Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel", siste oppdatering gjeldende fra og med 12.12.2022. Petoro AS retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte oppdateres løpende for å reflektere endringer i statens retningslinjer.

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

Administrerende direktørs kompensasjonsordning fastsettes av styret, mens administrerende direktør fastsetter kompensasjonen for øvrige ledende personer innenfor disse retningslinjene. Godtgjørelsen til styret fastsettes av generalforsamlingen.

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

Petoros overordnede belønningspolitikk

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 tilleggssytelser som variabel lønn, bilgodtgjørelse, pensjon, og forsikringer. For å sikre at Petoro opererer innenfor gjeldende lønnspolitikk, foretas det regelmessige lønnsundersøkelser for det aktuelle markedet, som defineres til å være petroleumsindustrien, primært olje- og gasselskap i Norge. Petoros referansemarked tar utgangspunkt i selskaper som opererer i Norge.

Formålet med Petoros belønningspolitikk er å bidra til at selskapet tiltrekker seg og beholder personer med riktig kompetanse og er i stand til å levere på selskapets strategi og mål. Petoro har samme belønningspolitikk for ledende og øvrige ansatte.

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

Det skal årlig utarbeides en egen lønnsrapport i samsvar med allmennaksjelovens § 6-16 b. Lønnsrapporten er gjenstand for behandling på generalforsamling.

Retningslinjer for fastsettelse av kompensasjonsordninger

Petoro har et belønningssystem 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 personer er tilpasset prinsippene om fastsettelse av lønn i "Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel".

Grunnlønn

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 prosent i forhold til midtpunktet for hvert stillingsnivå. Stillingsansvarsforhold og kompleksitet samt den enkeltes atferd og prestasjoner bestemmer grunnlønnen.

I den årlige vurderingen av lønnsjustering for ledende ansatte skal forhold som gjennomsnittlig lønnsjustering for selskapets øvrige ansatte, både prosentvis og kronemessig, være en del av vurderingsgrunnlaget.

Pensjon og andre ytelser

Pensjonsytelser er en viktig del av totalkompensasjonen og for Petoro er det vesentlig å være konkurransedyktig også på dette området. Petoros pensjonsordning har samme vilkår og er lik for alle ansatte i Petoro. 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. Petoro har en overgangsordning for ansatte som hadde mindre enn 15 år til opptjeningsalder (67 år) per 1.01.2016. For ledende personer med ansettelsesavtale inngått før 13.02.2015 gjelder samme overgangsordning. Tilsvarende overgangsordning vil gjelde for nye ledende ansatte som har vært ansatt i selskapet siden 13.02.2015.

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

Ledende personer er i tillegg berettiget ytelser på linje med andre i selskapet, herunder bilgodtgjørelse, forsikringsordninger og ordning for kommunikasjonsgodtgjørelse. Bilgodtgjørelse er et fast årlig beløp som ikke er gjenstand for årlig regulering og som ikke inngår som del av feriepenge- og pensjonsgrunnlaget. Ansatte i ledende og i særlig uavhengige stillinger er omfattet av ordningen.

Administrerende direktør får i tillegg dekket utgifter til bredbånd, to avisabonnement, samt fem dager ekstra fri med lønn utover ordinær ferietid i bedriften.

Aksjeprogrammer, opsjoner og andre opsjonslignende ordninger benyttes ikke i Petoro AS. Ansatte i Petoro som sitter i styret på vegne av Petoro mottar ingen godtgjørelse for dette.

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 "Statens retningslinjer for leder lønn i selskaper med direkte statlig eierandel", siste oppdatering gjeldende fra og med 12.12.2022.

Prinsipp og rammer for variabel lønn er fastsatt av styret. Etter fremlegg fra administrasjonen fastsetter styret prestasjonskontrakt basert på et utvalg av mål fra selskapets måltavle. Oppnådde resultater under prestasjonskontrakten er grunnlag for utbetaling av variabel lønn til selskapets ansatte. Styret fastsetter variabel lønn for siste år.

Ordningen gjelder alle ansatte, inklusiv administrerende direktør og øvrig ledende ansatte, med samme proSENTSATS.

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

- Grunnlaget for årets utbetaling av variabel lønn er oppnådde resultater i prestasjonskontrakten foregående år
- Ordningen kan gi fra 0 prosent til maksimalt 10 prosent av grunnlønn. Utover målene som inngår i vektingen, teller styrets helhetlige vurdering 20 prosent i vektingen
- 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

Målene som årlig legges til grunn for fastsettelse av variabel lønn fastsettes med utgangspunkt i selskapets strategi og risikobilde, og skal være basert på objektive, definerbare og målbare kriterier som ledelsen kan påvirke. Mål er binære og formulert presist for å gi minst mulig tolkningsrom. Målene favner bredt i organisasjonen. Vekting av målene i prestasjonskontrakten er satt utfra vanskelighetsgrad og viktighet.

Prestasjonskontrakten som vil gi grunnlag for utbetaling av variabel lønn for 2026 er som følger:

Strategi	Mål (vekting)	Vekting
Mennesker og natur	• Alvorlig hendelsesfrekvens lavere eller er lik 0,45 (5 %) • Gjennomføre minst tre av fire prioriterte aktiviteter innen digitalisering og forbedring (10 %)	15 %
Modne felt Områdeutvikling	• Oljeproduksjonen på minst 302 tusen fat per dag (5 %) • Passere åtte beslutningsmilepæler for prosjekter i planleggingsfasen som vil bidra til økte reserver (15 %) • 10 prosent flere ferdigstilte brønner på utvalgte, faste boreanlegg (5 %) • Øke verdiskapingsmulighetene i Trollområdet (20 %) • Beskrive valgene og anbefale veien videre for selskapets petrotekniske løsninger (10 %)	55 %
Gassinfrastruktur	• Passere fire beslutningsmilepæler for prosjekter i planleggingsfasen (10 %)	10 %
Styrets helhetlige vurdering	I sin vurdering ser styret til selskapets prestasjoner og verdiskaping, og vektlegger blant annet tre forhold: 1. Hvorvidt målene på prestasjonskontrakten som ikke er oppnådd har vært svært nærme måloppnåelse 2. Aktiviteter som ikke har inngått på prestasjonskontrakten hvor administrasjonen har lagt ned særlig stor innsats og med stor betydning for selskapet, og 3. Andre forhold, som for eksempel omdømme til eier og omgivelsene, arbeidsmiljø med mer	20 %

Sluttvederlag

Dersom selskapet skulle ønske å bringe et ansettelsesforhold med en ledende ansatt til opphør, eller det foreligger en gjensidig forståelse om at den ledende ansatte bringer ansettelsesforholdet til opphør av hensyn til selskapets beste, kan vedkommende få utbetalt sluttvederlag. Dersom den ledende ansatte selv tar initiativ til å avslutte arbeidsforholdet, skal det ikke gis sluttvederlag.

Sluttvederlag og lønn i oppsigelsestiden skal 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 normalt reduseres krone for krone.

Sluttvederlaget 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.

I forhåndsavtale hvor administrerende direktør fraskriver seg bestemmelsene om oppsigelsesvern i arbeidsmiljøloven, kan det avtales sluttvederlag i overensstemmelse med arbeidsmiljølovens §15-16 (2). Slik avtale foreligger mellom selskapet og administrerende direktør.

For andre ledende personer enn administrerende direktør 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 ikke overstige 12 månedslønner i sum.