

# Retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer i Polaris Media

*Utarbeidet og behandlet av styret i Polaris Media ASA 12. april 2021. Retningslinjene legges frem for godkjenning i ordinær generalforsamling 5. mai 2021.*

## 1. Bakgrunn og formål

Disse retningslinjer («Retningslinjene») er utarbeidet av styret («Konsernstyret») i Polaris Media ASA («Selskapet») i henhold til ny allmennaksjelov (asal.) § 6-16a og forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer. Retningslinjene fremlegges for godkjenning på ordinær generalforsamling 5. mai 2021, og vil når de er godkjent, gjelde for godtgjørelse opptjent fra 1. januar 2021.

Retningslinjene erstatter «Styrets erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte» etter tidligere asal. § 6-16a.

Hovedformålet med Retningslinjene er å gi aksjeeierne mulighet til å påvirke rammene for lønn og annen godtgjørelse slik at denne fremmer Selskapets langsiktige interesser.

Styret skal for hvert regnskapsår sørge for at det utarbeides en lønnsrapport i henhold til allmennaksjeloven § 6-16b som gir en samlet oversikt over utbetalt og innestående lønn og godtgjørelse som fattes av disse Retningslinjene. Revisor skal før lønnsrapporten behandles av generalforsamlingen kontrollere at lønnsrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter gjeldende regelverk. Generalforsamlingen skal avholde en rådgivende avstemning over lønnsrapporten. Lønnsrapport vil bli lagt frem for generalforsamlingen første gang i 2022 (rapport for regnskapsåret 2021).

## 2. Ledende personer

Retningslinjene gjelder for ledende personer i Selskapet som definert i asal. §6-16a. Følgende personkrets er definert som ledende personer i Selskapet:

- (i) Medlemmer av konsernledelsen
- (ii) Aksjonærvalgte medlemmer av Konsernstyret
- (iii) Ansattvalgte medlemmer av Konsernstyret

## 3. Godtgjørelse til konsernledelsen

### 3.1 Hovedprinsipper for godtgjørelse til konsernledelsen og hvordan Retningslinjene bidrar til Selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne

Ledergodtgjørelse er et viktig instrument for å harmonisere Selskapets interesser med de ledende personers interesse. Aksjeeierne er gitt innflytelse over ledergodtgjørelsen i

Selskapet gjennom offentliggjøringen og godkjenningen av disse retningslinjene. Overordnede prinsipper for ledergodtgjørelsen er at den skal være egnet til å tiltrekke og beholde dyktige ledere, og gi konsernledelsen incentiver til å handle på en måte som harmonerer med Selskapets interesser.

Retningslinjene for godtgjørelse til konsernledelsen bidrar til Selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne ved å:

- (i) Tiltrekke, motivere og beholde ledende personer med kompetanse som samsvarer med Selskapets størrelse og kompleksitet
- (ii) Sikre et effektivt og positivt verktøy for Konsernstyret og konsernsjef for strategisk styring og måloppnåelse
- (iii) Skape åpenhet og tydelighet om mål og om sammenhengen mellom evaluering av måloppnåelse og oppnådd kompensasjon
- (iv) Ha en god balanse og tydelighet mellom individuelle og kollektive mål i konsernledelsen
- (v) Oppstille resultatkrakterier som sammenfaller med aksjeeiernes interesser

### **3.2 Beslutningsprosess**

Styret i Selskapet har ansvar for konsernledelsens godtgjørelsesordninger. Styret har utnevnt en kompensasjonskomité, som på vegne av styret forvalter de godtgjørelsesordninger som gjelder for konsernsjef og den øvrige konsernledelse. Komiteen skal bestå av styrets leder og tre øvrige styremedlemmer, hvor ett av medlemmene skal være ansattvalgt.

Kompensasjonskomiteens mandat er (i) å drøfte og avgi innstilling til styret når det gjelder konsernsjefens godtgjørelse, og (ii) godkjenne godtgjørelse for den øvrige konsernledelse etter innstilling fra konsernsjefen. Med godtgjørelse menes samlet godtgjørelse den enkelte mottar, herunder fastlønn, prestasjonsbasert lønn og øvrige ytelser. Unntatt fra denne prosessen er fastsettelse av godtgjørelsesordninger for VD i Stampen Media, hvor godtgjørelsen fastsettes av styret i Stampen Media AB. Konsernsjef i Selskapet er styreleder i Stampen Media AB.

### **3.3 Beskrivelse av godtgjørelsesordninger for konsernledelsen**

#### Fastlønn

Fast grunnlønn er hovedelementet i den samlede godtgjørelsen. Basis for regulering av grunnlønnen er den årlige generelle lønnsutviklingen som gjelder for resten av konsernets ansatte, med tillegg av følgende kriterier:

- (i) Konsernets referansenivå til markedet og stillingshavers individuelle verdi
- (ii) Endring av størrelsen på stillingen (ansvar/tyngde)
- (iii) Stillingsinnehavers prestasjonsnivå over tid

Fastlønnen vurderes årlig, og besluttes i tråd med prosessen beskrevet i punkt 3.2 ovenfor.

## Prestasjonsbasert lønn («PBL»)

Medlemmer av konsernledelsen inngår i en prestasjonsbasert lønnsordning («PBL»). PBL-ordningen skal stimulere til og belønne gode prestasjoner. Måloppnåelse vurderes ved utgangen av det enkelte regnskapsår, og eventuell PBL utbetales som en årlig godtgjørelse. Ordningen bidrar til Selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne ved at den er:

- (i) Et verktøy for Konsernstyret for å sende klare signaler til konsernsjef om hva Konsernstyret prioriterer
- (ii) Et verktøy for konsernsjef til å sende klare signaler til hvert enkelt medlem av konsernledelsen om hva som skal prioriteres
- (iii) Et grunnlag for å kommunisere til organisasjonen hva som er viktig for konsernet, det enkelte virksomhetsområde og stabsområde

Mål og målekriterier er knyttet til den enkelte rolle og det ansvarsområdet stillingen er nærmest til å påvirke. Hele konsernledelsen har imidlertid et felles ansvar for konsernets finansielle resultater.

Kriterier for PBL er (i) oppnådd EBITDA<sup>1</sup> (75 % vekting) og (ii) individuelle kvantifiserbare mål for det enkelte medlem av konsernledelsen (25 % vekting). De individuelle målene er knyttet til både finansielle og ikke-finansielle resultat-kriterier.

Ved måling av EBITDA<sup>1</sup> er konsernet som helhet måleparameter for konsernsjef og øvrige konserndirektører ansatt i konsernadministrasjonen (Polaris Media ASA). For medlemmer av konsernledelsen med ansvar for definerte virksomhetsområder i Norge, er den norske virksomheten måleparameter. For VD i Stampen Media AB, er den svenske virksomheten måleparameter.

Konsernstyret fastsetter målekriteriene og uttellingen i prestasjonsbasert lønn for konsernsjef etter innstilling fra kompensasjonskomiteen. For den øvrige konsernledelse, med unntak av VD i Stampen Media AB, beslutter kompensasjonskomiteen målekriterier og uttelling i prestasjonsbasert lønn etter innstilling fra konsernsjef. Maksimal PBL-uttelling er 30 % av fast årslønn for konsernsjef og 20 % av fast årslønn for øvrige medlemmer av konsernledelsen.

Konsernstyret vedtar struktur på PBL-ordningen etter innstilling fra kompensasjonskomiteen, og kan vedta endringer i ordningen årlig for å ivareta Selskapets interesser på best mulig måte.

## Pensjonsordninger

Konsernledelsen, inkludert konsernsjef, har en innskuddsbasert pensjonsordning for lønn under 12G som er identisk med øvrige ansatte i det selskapet vedkommende ansatt i.

---

<sup>1</sup> EBITDA iht. Selskapets styrerapportering, dvs. ekskludert IFRS 16-effekter og eventuelle engangsposter

I tillegg har konsernledelsen, eksklusiv konsernsjef, en innskuddsbasert pensjonsordning på 12 % for lønn over 12G, som også er identisk med den ordning alle andre ansatte med lønn over 12G har i konsernet.

For konsernsjef er det for lønn over 12G avtalt en ytelsesbasert tilleggspensjonsordning, som skal utgjøre 66 % av pensjonsgrunnlaget over 12G på det tidspunkt pensjonen skal begynne å løpe. Ytelsene er livsvarige for konsernsjef. Regulering av pensjonsgrunnlaget skjer basert på gjennomsnittlig årslønnsvekst i konsernet, uavhengig av faktisk lønnsutvikling for konsernsjef.

Selskapet og konsernsjef har en gjensidig rett til å kreve førtidspensjonering ved fylte 60 år. Konsernsjefen har opptjent rett til førtidspensjon ved eventuell fratredelse før fylte 60 år. Førtidspensjonen skal utgjøre 70 % av lønn frem til 67 år og skal reduseres dersom lønnsinntekt fra andre arbeidsgivere, inntekt som selvstendig næringsinntekt og eventuelle utbetalinger fra pensjonsordninger og folketrygd overstiger pensjonsgrunnlaget for førtidspensjon. Pensjonsgrunnlaget for førtidspensjon tilsvarer full lønn. Ved uttak skal førtidspensjon reguleres med den generelle lønnsregulering i konsernet.

Til sikring av konsernsjefens tilleggs- og førtidspensjonsordning, er Polaris Media forpliktet til å fullfinansiere ytelsene innen konsernsjef Per Axel Koch fyller 60 år den 29. januar 2021. Forpliktelsen er fullfinansiert gjennom innskudd på sperret bankkonto ved inngangen til 2021.

#### Etterlønnsordninger

Det er ikke avtalt etterlønnsordninger for ledende personer. Samtlige medlemmer av konsernledelsen har seks måneders oppsigelsestid.

#### Øvrige ytelser

Konsernledelsen har fast avtalte naturalytelser. I all hovedsak er dette firmabilordning, samt dekning av elektronisk kommunikasjon etter standard regelverk og forsikringsordninger.

## **4. Godtgjørelse til Konsernstyret**

### **4.1 Hovedprinsipper for godtgjørelse til Konsernstyret**

I henhold til valgkomiteens retningslinjer bør komiteen basere sine forslag til godtgjørelser på (i) informasjon om størrelsen på godtgjørelsen til styremedlemmer i andre selskaper som det er relevant å sammenligne seg med, og (ii) arbeidsomfang og innsats som det er forventet at styremedlemmet nedlegger i vervet for selskapet.

Styreleder og nestleder godtgjøres særskilt. Styrets medlemmer er av generalforsamlingen pålagt å inneha aksjer i selskapet tilsvarende ett års styrehonorar. Ordningen gjelder ikke styremedlemmer som er ansatt hos en aksjonær i selskapet eller varamedlemmer. Styremedlemmer med verv i underutvalg nedsatt av styret, mottar i tillegg særskilt godtgjørelse for dette.

## **4.2 Beslutningsprosess**

Generalforsamlingen har utnevnt en valgkomité. Godtgjørelse til styrets medlemmer, herunder godtgjørelse for verv i underutvalg, vedtas av generalforsamlingen etter innstilling fra valgkomiteen.

## **4.3 Beskrivelse av godtgjørelsesordninger for Konsernstyret**

Konsernstyrets medlemmer, herunder varamedlemmer, har fast godtgjørelse for sitt verv. Varamedlemmer har i tillegg variabel godtgjørelse per oppmøte i styremøter.

Styremedlemmer med verv i underutvalg nedsatt av Konsernstyret, mottar i tillegg særskilt godtgjørelse for dette. Godtgjørelsen for verv i revisjonsutvalget er et fast årlig honorar, mens godtgjørelsen for verv i kompensasjonskomiteen består av en fast del og en variabel del basert på oppmøte i underutvalgenes møter.

## **5. Konsernstyrets mulighet til å fravike Retningslinjene**

Konsernstyret kan beslutte å midlertidig fravike Retningslinjene for godtgjørelse til medlemmer av konsernledelsen når det foreligger særlige omstendigheter som gjør det nødvendig å fravike Retningslinjene for å ivareta Selskapets langsiktige interesser og økonomiske bæreevne eller sikre Selskapets levedyktighet. Begrunnelse for fravikelse skal fremgå av protokoll fra styremøtet hvor beslutning om fravikelse tas, samt beskrives i rapporten om godtgjørelse for det aktuelle året. Hvis fravikelsen fortsetter, slik at den ikke lenger kan anses som midlertidig, skal Selskapet utarbeide oppdaterte retningslinjer som skal presenteres på neste ordinære generalforsamling.

## **6. Endring av Retningslinjene**

Ved endring av retningslinjene skal vesentlige endringer beskrives i nye oppdaterte retningslinjer som generalforsamlingen godkjenner. Retningslinjene skal beskrive og forklare hvordan aksjeeiernes syn på retningslinjene, generalforsamlingens avstemning og lønnsrapportene siden forrige avstemning over Retningslinjene, er hensyntatt.

Retningslinjene skal fremlegges for generalforsamlingen minimum hvert fjerde år.

Trondheim, 12. april 2021

Sign.  
Torry Pedersen  
Styrets leder

Sign.  
Victoria Svanberg  
Styrets nestleder

Sign.  
Trond Berger  
Styremedlem

Sign.  
Stig Eide Sivertsen  
Styremedlem

Sign.  
Camilla Tepfers  
Styremedlem

Sign.  
Stefan Persson  
Styremedlem

Sign.  
Guri Svarva  
Styremedlem

Sign.  
Terje Eidsvåg  
Styremedlem

Sign.  
Marit Heiene  
Styremedlem

Sign.  
Bente Sollid Storehaug  
Styremedlem