

Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Polaris Media

1. Bakgrunn

Disse retningslinjer («Retningslinjene») er utarbeidet av styret («Konsernstyret») i Polaris Media ASA («Selskapet») i henhold til allmennaksjeloven (asal.) § 6-16a og forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer.

Retningslinjene skal i henhold til asal. § 6-16a godkjennes av Selskapets generalforsamling minimum hvert fjerde år, og erstatter Selskapets retningslinjer godkjent av generalforsamlingen 5. mai 2021. Retningslinjene fremlegges for godkjenning under Selskapets ordinære generalforsamling 13. mai 2025, og vil ved godkjenning være gjeldende fra 1. januar 2025. Retningslinjene innebærer ikke vesentlige endringer fra tidligere. De største endringene er beskrivelse av godtgjørelse ved særlige omstendigheter og nærmere beskrivelser på punktet vedrørende prestasjonsbasert lønn, og for øvrig er endringene i hovedsak ment som språklige presiseringer mv.

Aksjeeiernes syn på retningslinjene, generalforsamlingens avstemning og lønnsrapportene siden forrige avstemning over retningslinjene, er hensyntatt ved utarbeidelsen av disse oppdaterte Retningslinjene. Det vises til at det har vært bred enighet rundt disse, og man har derfor vurdert det slik at kun mindre endringer har vært nødvendig. Ved utarbeidelsen av Retningslinjene er godtgjørelse og ansettelsesvilkår for Selskapets øvrige ansatte tatt i betraktning for å vurdere om Retningslinjene er rimelige. Aksjeeierne gis innflytelse over ledergodtgjørelsen i Selskapet gjennom offentliggjøring og godkjenning av Retningslinjene.

Konsernstyret skal for hvert regnskapsår sørge for at det utarbeides en rapport om godtgjørelse til ledende personer i henhold til allmennaksjeloven § 6-16b som gir en samlet oversikt over utbetalt og inntektende 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.

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

Ledergodtgjørelse er et viktig instrument for å harmonisere Selskapets interesser med de ledende personers interesse. Overordnede prinsipper for godtgjørelse til konsernledelsen er at den skal være egnet til å tiltrekke og beholde dyktige ledere, og gi konsernledelsen incentiver til å handle på en måte som harmoniserer 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 resultatkriterier som sammenfaller med aksjeeiernes interesser

3.2 Beslutningsprosess

Konsernstyret har ansvar for konsernledelsens godtgjørelsesordninger. Konsernstyret 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) fastsette godtgjørelse for den øvrige konsernledelse etter innstilling fra, og i samråd med, 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. Under Konsernstyrets behandling av saker som gjelder godtgjørelse, er medlemmer av konsernledelsen ikke til stede i den utstrekning de er omfattet av de spørsmålene som diskuteres.

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 besluttet i tråd med prosessen beskrevet i punkt 3.2.

Prestasjonsbasert lønn

Medlemmer av konsernledelsen inngår i en ordning for prestasjonsbasert lønn («PBL»). Ordningen skal bidra til Selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne ved å være:

- (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

Ordningen består av følgende måleparametere: (i) EBITDA¹ (75 % vektning) og (ii) øvrige finansielle og ikke-finansielle parametere (25 % vektning). Øvrige finansielle og ikke-finansielle parametere fastsettes av Konsernstyret basert på Selskapets strategiske prioriteringer. Eksempler på slike parametere kan være antall digitale abonnenter, digitale brukerinntekter, digitale annonseinntekter etc. Parameterne i ordningen kan knytte seg til både Selskapets og individuelle prestasjoner, og skal motivere lederne til å nå strategiske mål og opptre som forventet.

Konsernstyret vedtar årlig den nærmere strukturen for ordningen, herunder knyttet til måleparametere og vektning, basert på innstilling fra kompensasjonskomiteen. Mål for konsernsjef fastsettes årlig av Konsernstyret etter innstilling fra kompensasjonskomiteen. For øvrige medlemmer av konsernledelsen, med unntak av VD i Stampen Media AB, fastsettes årlig mål av kompensasjonskomiteen etter innstilling fra konsernsjef.

¹EBITDA iht. Selskapets styrerapportering, dvs. ekskludert IFRS 16-effekter og eventuelle engangseffekter

Måleparametere og mål skal være knyttet til den enkeltes rolle og det virksomhetsområdet stillingen er nærmest til å påvirke. For konsernsjef og øvrige konserndirektører ansatt i konsernadministrasjonen (Polaris Media ASA) vurderes måloppnåelse for konsernet som helhet. For medlemmer av konsernledelsen med ansvar for definerte virksomhetsområder i Norge, vurderes måloppnåelse i den norske virksomheten (Polaris Media Norge). For VD i Stampen Media AB vurderes måloppnåelse i den svenske virksomheten (Stampen Media). Konsernledelsen har imidlertid et felles ansvar for konsernets finansielle resultater. Måloppnåelse vurderes årlig basert på resultater i det enkelte regnskapsår («Opptjeningsåret»). Vilkår for å være berettiget til PBL:

- (i) Den ansatte må ha vært ansatt i Selskapet i minimum seks måneder, og PBL avkortes pro rata i henhold til antall hele måneder man har vært ansatt
- (ii) Den ansatte kan ikke ha sagt opp sin stilling per 31.12 i Opptjeningsåret
- (iii) Dersom den ansatte går ut av konsernledelsen i løpet av Opptjeningsåret, men fortsetter som ansatt i konsernet og ikke har sagt opp sin stilling per 31.12 i Opptjeningsåret, avkortes PBL pro rata i henhold til antall hele måneder den ansatte var medlem av konsernledelsen

Maksimal PBL utgjør 30 % av fast årslønn for konsernsjef og 20 % av fast årslønn for øvrige medlemmer av konsernledelsen, med unntak av VD i Stampen Media AB. For VD i Stampen Media AB, hvor måloppnåelse vurderes av styret i Stampen Media AB, utgjør maksimal PBL 25 % av fast årslønn. En eventuell PBL utbetales som en årlig godtgjørelse påfølgende regnskapsår.

Pensjonsordninger

Konsernledelsen har en innskuddsbasert pensjonsordning for lønn under 12G som er identisk med øvrige ansatte i det selskapet vedkommende ansatt i. 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 fratreddelse 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 har Polaris Media fullfinansiert forpliktelsen gjennom innskudd på sperret bankkonto.

Etterlønsordninger

Det er ikke avtalt etterlønsordninger 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.

Godtgjørelse ved særlige omstendigheter

Ved særlige omstendigheter kan medlemmer av konsernledelsen motta ytterligere godtgjørelse. Slike særlige omstendigheter kan omfatte påskjønnelse for ekstraordinær arbeidsinnsats eller -resultater over tid.

Slik godtgjørelse utover PBL kan samlet sett ikke utgjøre mer enn 20 prosent av fast årslønn for mottakeren. Beslutning av særlig godtgjørelse treffes og fastsettes i henhold til beslutningsprosessen i punkt 3.2.

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 når det foreligger særlige omstendigheter som gjør dette nødvendig for å ivareta Selskapets langsiktige interesser, 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 til ledende personer 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, 8. april 2025

(Sign.)

Trond Berger
Styrets leder

(Sign.)

Victoria Svanberg
Styrets nestleder

(Sign.)

Stig Eide Sivertsen
Styremedlem

(Sign.)

Gard Steiro
Styremedlem

(Sign.)

Bente Sollid
Styremedlem

(Sign.)

Stefan Persson
Styremedlem

(Sign.)

Thale S. Kuvås Solberg
Styremedlem

(Sign.)

Lajla Ellingsen
Styremedlem

(Sign.)

Steinar Vindland
Styremedlem

(Sign.)

Monika Vartdal Giske
Styremedlem

(Sign.)

Per Axel Koch
Konsernsjef