

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 til 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 13. mai 2025. Retningslinjene fremlegges for godkjenning under Selskapets ordinære generalforsamling 11. mai 2026, og vil ved godkjenning være gjeldende fra 1. januar 2026.

Retningslinjene innebærer ingen vesentlige endringer fra forrige versjon. Den viktigste endringen er at måloppnåelsen i ordningen for prestasjonsbasert lønn («PBL») fastsettes basert på resultater på konsernivå for samtlige medlemmer av konsernledelsen. Dette er gjort for å reflektere at konsernets virksomhet i Norge og Sverige i økende grad er integrert, både organisatorisk og operativt. For øvrig er endringene i hovedsak ment som presiseringer og språklige forenklinger mv.

Aksjeeierne syn på retningslinjene, generalforsamlingens avstemning og lønnsrapportene siden forrige avstemning over retningslinjene, er hensyntatt ved utarbeidelsen av de oppdaterte Retningslinjene. Det har vært bred enighet rundt disse, og kun mindre endringer er gjort. 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 som gir en samlet oversikt over utbetalt og inntøende lønn og godtgjørelse som omfattes av disse Retningslinjene, jfr. asal. § 6-16b. Revisor skal før lønnsrapporten behandles av generalforsamlingen kontrollere at den 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 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

- opnådd 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, hvorav 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 i samråd med konsernsjefen. Med godtgjørelse menes samlet godtgjørelse den enkelte mottar, herunder fastlønn, prestasjonsbasert lønn og øvrige ytelser. 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 besluttes i tråd med prosessen beskrevet i punkt 3.2.

Prestasjonsbasert lønn

Medlemmer av konsernledelsen inngår i en ordning for prestasjonsbasert lønn. 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 for 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 en kombinasjon av finansielle og ikke-finansielle måleparametere, og fastsettes av Konsernstyret basert på Selskapets strategiske prioriteringer. Finansielle parametere vil normalt utgjøre hovedvekten av ordningen, og kan blant annet omfatte EBITDA. Eksempler på øvrige parametere kan være antall digitale abonnemeter, digitale brukerinntekter, digitale annonseinntekter etc. Konsernstyret vedtar årlig den nærmere strukturen for ordningen, herunder knyttet til måleparametere og deres vektning, basert på innstilling fra kompensasjonskomiteen.

Resultatmål for konsernsjef fastsettes årlig av Konsernstyret etter innstilling fra kompensasjonskomiteen. For øvrige medlemmer av konsernledelsen fastsettes årlig resultatmål av kompensasjonskomiteen etter innstilling fra konsernsjef. For samtlige medlemmer av konsernledelsen fastsettes måloppnåelsen i ordningen basert på resultater på konsernnivå.

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 konsernet i minimum seks måneder, og PBL avkortes pro rata i henhold til antall hele måneder man har vært ansatt og medlem av konsernledelsen
- (ii) Den ansatte kan ikke ha sagt opp sin stilling i konsernet 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. En eventuell PBL utbetales som en årlig godtgjørelse påfølgende regnskapsår. Ordningen forvaltes og finansieres i sin helhet av Selskapet for samtlige medlemmer av konsernledelsen.

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 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 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.

Konsernledelsen har ingen aksjebaserte godtgjørelsesordninger. Medlemmer av konsernledelsen kan imidlertid delta i den til enhver tid gjeldende aksjekjøpsordning for ansatte. Deltakelse skjer på samme vilkår som for øvrige fast ansatte i Selskapet, og i datterselskaper hvor Selskapet direkte eller indirekte eier mer enn 50 % av aksjene og har tilsvarende stemmeandel.

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 % 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. Styremedlemmer med verv i underutvalg nedsatt av styret, mottar i tillegg særskilt godtgjørelse for dette.

Aksjonærvalgte styremedlemmer som ikke representerer en aksjonær i Selskapet, er av generalforsamlingen pålagt å inneha aksjer i Selskapet tilsvarende ett års styrehonorar. Ordningen gjelder ikke varamedlemmer.

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 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, 9. april 2026

(Sign.)

Trond Berger
Styrets leder

(Sign.)

Stefan Persson
Styrets nestleder

(Sign.)

Stig Eide Sivertsen
Styremedlem

(Sign.)

Gard Steiro
Styremedlem

(Sign.)

Bente Sollid
Styremedlem

(Sign.)

Annette Björkman
Styremedlem

(Sign.)

Thale S. Kuvås Solberg
Styremedlem

(Sign.)

Lajla Ellingsen
Styremedlem

(Sign.)

Steinar Vindstrand
Styremedlem

(Sign.)

Monika Vartdal Giske
Styremedlem

(Sign.)

Per Axel Koch
Konsernsjef