

**Vertrouwelijk**



Aan de Centrale ondernemingsraad  
Per e-mail: cor@postnl.nl

PostNL Holding B.V.  
Waldorpstraat 3 - 2521 CA Den Haag  
Postbus 30250 - 2500 GG Den Haag  
www.postnl.nl

Datum 15 januari 2026

Ons kenmerk HR/JN/NC/26-01

Onderwerp Adviesaanvraag nieuw remuneratie beleid Raad van Bestuur

Geachte leden van de Centrale ondernemingsraad,

In 2023 hebben wij u om advies gevraagd over het voorgestelde beloningsbeleid van de Raad van Bestuur (hierna: beloningsbeleid). Naar aanleiding van uw advies is dit beloningsbeleid vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 2024 en is het beleid van kracht sinds 1 januari 2024.

Zoals besproken tijdens ons overleg met een delegatie van de Centrale ondernemingsraad (hierna: COR) op 19 november 2025 en zoals uitgewerkt in de volgende paragrafen, stelt de Raad van Commissarissen voor om het huidige beloningsbeleid op enkele punten aan te passen, om het beleid in lijn te houden met de nieuwe strategie van PostNL. Derhalve verzoek ik hierbij conform artikel 2:135a Burgerlijk Wetboek, de COR om advies over de nieuw voorgestelde wijzigingen in het concept beloningsbeleid.

## **1. Inleiding**

De beloning van de Raad van Bestuur bestaat uit zowel vaste beloning als variabele beloning. De variabele beloning bestaat uit een Short term Incentive (STI: short-term cash bonus) en Long term Incentive (LTI: long-term aandelen toekenning). De STI heeft een prestatieperiode van één jaar, terwijl de LTI een prestatieperiode van drie jaar heeft. Elk jaar stelt de Raad van Commissarissen uitdagende, realistische en meetbare doelstellingen (targets) vast voor elke prestatieafdeling (KPI), die in lijn zijn met de strategie van PostNL. De prestatieafdelingen voor de STI worden geselecteerd uit een 'bucket' van zowel financiële als niet-financiële prestatieafdelingen. Deze buckets bestaan uit een niet-uitputtende lijst van prestatieafdelingen, zodat de Raad van Commissarissen jaarlijks de meest relevante strategische financiële en niet-financiële afdelingen kan selecteren. De prestatieafdelingen voor de LTI daarentegen worden geselecteerd uit een bucket die alleen niet-financiële prestatieafdelingen bevat. De financiële prestatieafdelingen in de LTI worden vastgesteld in overeenstemming met de lange termijn strategische doelstellingen van PostNL en zijn momenteel in het beloningsbeleid gedefinieerd als: 'normalised comprehensive income' and 'free cash flow'

Aan het einde van elke prestatieperiode beoordeelt de Raad van Commissarissen de prestaties en stelt vast in welke mate de doelstellingen zijn bereikt, om het uitbetalingsniveau van de cash bonus (STI) en het vesting niveau van de aandelen (LTI) te bepalen. Uitbetaling en vesting starten zodra de minimale prestatiedrempel (threshold) is behaald.

Met de aankondiging van de nieuwe strategie tijdens de Capital Markets Day 2025, is het de bedoeling van de Raad van Commissarissen om de financiële prestatemaatstaven aan te passen, zodat deze prestatemaatstaven in lijn blijven met de nieuwe strategie.

## 2. Voorgestelde wijzigingen en motivering

De voorgestelde wijzigingen beperken zich tot de financiële prestatemaatstaven van de LTI van de RvB. De twee financiële prestatemaatstaven zijn momenteel 'normalised comprehensive income' en 'free cash flow'. Naast deze twee financiële prestatemaatstaven bevat de LTI ook één niet-financiële maatstaf. De huidige niet-financiële maatstaf in de LTI is een ESG-doelstelling. De drie samen vertegenwoordigen elk 33,33% van de LTI.

*Vervanging van de prestatemaatstaf "Normalised comprehensive income" door "Normalised profit"*  
In het aangepaste dividendbeleid dat is aangekondigd tijdens de Capital Markets Day en vanaf 2026 van toepassing is, wordt de dividendbepaling gebaseerd op 'normalised profit' in plaats van op 'normalised comprehensive income'. De reden voor deze wijziging is dat normalised profit beter aansluit bij de marktpraktijk. Om in lijn te zijn met het herziene dividendbeleid, stellen we een vergelijkbare wijziging voor in onze LTI, waarbij 'Normalised comprehensive income' wordt vervangen door 'Normalised profit'. Deze wijziging zorgt ervoor dat de prestatemaatstaf direct de verbinding weerspiegelt tussen bedrijfsresultaten, de bepaling van dividenduitkeringen en de vesting uitkomsten van de LTI.

### *Introductie van de prestatemaatstaf 'Return On Invested Capital' (ROIC)*

In lijn met de nieuwe strategie wil PostNL zich in de toekomst meer richten op 'Return on Invested Capital (ROIC)'. Om een efficiënte kapitaalallocatie te stimuleren en lange termijn waarde voor onze aandeelhouders te waarborgen, heeft PostNL een ambitieuze doelstelling vastgesteld met betrekking tot ROIC, van 3,4% in 2024 tot meer dan 12% in 2028. Als gevolg van de nieuwe strategische koers en de sterke ambitie van PostNL stellen we voor om ROIC als prestatemaatstaf te introduceren om de vestingresultaten van de LTI daarmee op één lijn te brengen

De voorgestelde wijzigingen vergroten het aantal prestatemaatstaven in de LTI van drie naar vier. Voorgesteld wordt om de vier prestatemaatstaven, net zoals in het huidige beloningsbeleid, gelijk te verdelen, maar dan elk met 25%. Dit sluit aan bij de geldende uitgangspunten van het beloningsbeleid: 'eenvoudig' en 'transparant' en onderstreept het gelijkwaardige strategische belang van de vier prestatemaatstaven. Het hogere aandeel financiële prestatemaatstaven sluit tevens aan bij de doelstellingen en uitdagingen van PostNL voor de komende jaren.

Onderstaand een overzicht van de voorgestelde wijzigingen:

Huidige beleid		Voorgesteld beleid	
Normalised comprehensive income (33.33%)	Free cash flow (33.33%)	Normalised profit (25%)	Free cash flow (25%)
Non-financial performance measures (33.33%)		ROIC (25%)	Non-financial performance measures (25%)

Ter verduidelijking willen we benadrukken dat de voorgestelde wijzigingen geen betrekking hebben op de uitkomsten of de hoogte van de variabele beloning die aan de Raad van Bestuur wordt toegekend. Deze worden bepaald door de doelstellingen die door de Raad van Commissarissen worden vastgesteld en door de geleverde prestaties.

Het nieuw voorgestelde concept beloningsbeleid zal tijdens de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 14 april 2026 ter bindende stemming aan de aanhouders worden voorgelegd en zal – indien aangenomen – van kracht worden met ingang van 1 januari 2026. In de bijlage treft u het nieuw voorgestelde beloningsbeleid in een schone en gemarkeerde versie aan<sup>1</sup>.

### 3. Betrokkenheid van stakeholders

Vertegenwoordigers van diverse externe stakeholders zijn geraadpleegd tijdens het opstellen van het concept beloningsbeleid, in aanvulling op het overleg en het adviestraject met de COR. PostNL heeft gesproken met investeerders, proxy adviseurs en vertegenwoordigers van investeerders.

In bijlage 2 vindt u de presentatie die is gedeeld en besproken tijdens de engagementbijeenkomsten met externe stakeholders. De voorgestelde aanpassingen, hoewel beperkt, zijn goed ontvangen vanwege de verbeterde aansluiting bij de strategie van PostNL. Het engagementproces heeft niet geleid tot aanpassingen van ons voorstel.

### 4. Gevraagd advies

Graag ontvang ik conform artikel 2:135a lid 3 Burgerlijk Wetboek uw advies over het nieuw voorgestelde beloningsbeleid. Aangezien deze adviesaanvraag, evenals de reactie van de COR, deel uitmaakt van de stukken die aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders zullen worden toegezonden, verzoek ik de COR om een schriftelijke reactie in het Engels.

Deze adviesaanvraag zal worden besproken tijdens de formele overlegvergadering van 19 januari 2026, waarna ik de COR vriendelijk verzoek om uiterlijk 9 februari 2026 te reageren.

Met vriendelijke groet,



Jan Nooitgedacht  
Voorzitter Raad van Commissarissen PostNL N.V.

Bijlage            Concept Remuneratie policy Board of Management  
Bijlage            Presentatie engagementbijeenkomsten.

---

<sup>1</sup> We hebben de intentie om het beloningsbeleid in 2027/2028 te evalueren, in lijn met de eerdere evaluatie in 2023/2024.