



Aan de Centrale Ondernemingsraad
Per mail: cor@postnl.nl

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

Datum 10 februari 2026

Ons kenmerk HR/JN/NC/26-01

Uw kenmerk 26/COR/AV/014

Onderwerp Reactie op advies nieuw remuneratiebeleid Raad van Bestuur

Geachte leden van de Centrale Ondernemingsraad,

Dank voor uw brief van 3 februari 2026 met kenmerk 25/COR/U/136, waarin u reageert op het voorstel om het beloningsbeleid van de Raad van Bestuur aan te passen. In uw advies geeft u een aantal aandachtspunten mee en doet u enkele aanbevelingen. De betreffende punten zal ik in deze brief adresseren, waarbij ik dezelfde volgorde zal aanhouden als in uw schrijven.

Aandachtspunten en aanbevelingen

1. Informeren over jaarlijkse KPI-vaststellingen

Om goed geïnformeerd te blijven, acht de Centrale Ondernemingsraad (COR) het wenselijk om jaarlijks een toelichting te ontvangen op de door de Raad van Commissarissen (RvC) gekozen performance measures.

Bij de aanpassing van het beloningsbeleid in 2024 zijn de financiële en de niet-financiële Short Term Incentive (STI) performance measures, evenals de niet-financiële performance measures van de Long Term Incentive (LTI), flexibeler ingericht. De RvC stelt jaarlijks de performance measures en hun weging vast. Ik zeg u toe dat jaarlijks een toelichting wordt gegeven op de gekozen performance measures, zodat de COR goed geïnformeerd blijft op dit vlak. Voor de financiële performance measures van de LTI geldt overigens dat deze vaststaan en dus niet flexibeler worden, ook niet na de voorgestelde aanpassing van het beloningsbeleid in 2026.

2. Transparantie over samenhang tussen RAU en RvB-beloning

De COR vindt het van belang dat medewerkers inzicht behouden in de relatie tussen de resultaatafhankelijke uitkering (RAU) en de prestaties van de Raad van Bestuur. Hoewel de voorgestelde wijzigingen uitsluitend betrekking hebben op de LTI en daarmee geen directe invloed hebben op de RAU, vindt de COR het wenselijk dat:

- Bij de jaarlijkse keuze van performance measures aandacht blijft bestaan voor de mogelijke effecten op de RAU; en
- Gelijktijdig met de RAU-communicatie op toegankelijke wijze wordt toegelicht hoe de gerealiseerde prestaties hebben doorgewerkt in de variabele beloning van de Raad van Bestuur.

De voorgestelde wijzigingen in het beleid hebben uitsluitend betrekking op de LTI en raken de RAU niet direct. Bij de jaarlijkse vaststelling van de performance measures zal, binnen de geldende kaders, meegenomen worden in hoeverre mogelijke effecten op de RAU aan de orde zijn. Tevens zullen wij de Raad van Bestuur vragen om gelijktijdig met de communicatie over de RAU

medewerkers ook te blijven informeren hoe gerealiseerde prestaties hebben doorgewerkt in de variabele beloning van de Raad van Bestuur.

3. Uitlegbaarheid en financiële begrippen en effecten van definities

De COR vindt het van belang dat bij de verdere implementatie van en communicatie over het gewijzigde LTI-raamwerk een duidelijke en begrijpelijke toelichting wordt gegeven. Daarnaast vindt de COR het meer in algemene zin wenselijk dat bij wijzigingen in definities ook inzicht wordt gegeven in de mogelijke financiële effecten.

Ik kan u toezeggen dat, na een positieve stemming door de Algemene vergadering van Aandeelhouders (hierna: AVA), hierover in april 2026 zal worden gecommuniceerd. In de toekomst zal waar relevant, afgewogen worden of inzicht in mogelijke financiële effecten kan worden gegeven.

4. Maatschappelijke proportionaliteit

Gezien de publieke rol en zichtbaarheid van PostNL vindt de COR het belangrijk dat beloningsbeslissingen voor de Raad van Bestuur duidelijk uitlegbaar zijn in de maatschappelijke context waarin het bedrijf opereert. De COR beveelt aan dat de RvC deze maatschappelijke aspecten expliciet blijft meewegen bij de uitvoering en verdere ontwikkeling van het remuneratiebeleid en hierover helder blijft communiceren richting medewerkers en andere stakeholders.

Hoewel het hier door u aangedragen punt sec niet ziet op de voorliggende aanpassing waarop advies wordt gevraagd, kan ik u hierbij verzekeren dat bij de toepassing van het remuneratiebeleid rekening wordt gehouden met de positie en publieke zichtbaarheid van PostNL en de context waarin de organisatie opereert en hierover wordt gecommuniceerd. Niet voor niets is 'transparantie' één van de leidende principes in het beloningsbeleid en wordt ook de verankering in de maatschappij weerspiegeld in de strategie en het beloningsbeleid.

5. Termijnen en samenhang met de evaluatie in 2028

De COR beveelt aan om in de verdere uitwerking en communicatie van het gewijzigde beleid expliciet te borgen dat de reguliere evaluatiecyclus in 2028 leidend blijft.

Hierop kan ik u aangeven dat, ondanks deze tussentijdse beleidswijziging, wij voornemens zijn om een reguliere, periodieke evaluatie in 2027-2028 uit te voeren, inclusief een stakeholder-engagementtraject.

Vervolg van het proces

Ik wil de COR graag bedanken voor hun waardevolle inbreng en nuttige aanbevelingen. Het beloningsbeleid zal tijdens de AVA op 14 april 2026 ter stemming aan de aandeelhouders worden voorgelegd. Ik zal u informeren over de uitkomst van deze stemming. De agenda van de AVA, inclusief de voorstellen voor het beloningsbeleid, zal uiterlijk 3 maart 2026 worden gepubliceerd.

Met vriendelijke groet,



Jan Nooitgedagt
Voorzitter Raad van Commissarissen PostNL N.V.