

# Godtgjørelse til ledende personer

Lederlønsrapport 2024

Posten Bring

## Innhold

- **Introduksjon**
- **Strategiske hovedmål og utvikling i 2024**
- **Godtgjørelse til styret**
- **Godtgjørelse til konsernledelsen**
- **Sammenlignbar informasjon på endringer i godtgjørelsen 2024-2019**

## Introduksjon

### Om lederlønsrapporten

Formålet med rapporten om godtgjørelse til ledende personer (heretter lederlønsrapporten) er å skape åpenhet rundt lønnspolitikk og godtgjørelse til ledelsen i Posten Bring-konsernet (heretter Posten Bring), samt å gi innsikt i sammenhengen mellom ledelsens lønn og konsernets måloppnåelse. Lederlønsrapporten for Posten Bring er utarbeidet i henhold til statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet 12. desember 2022, og følger vedtektsendring om at allmennaksjelovens bestemmelser om lederlønsrapport skal gjelde for unoterte selskaper med statlig eierandel. Rapporten er derfor satt opp i henhold til bestemmelsene i allmennaksjeloven § 6-16b, regnskapsloven § 7-31b, samt forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer datert 11. desember 2020 §6. På generalforsamlingen 21. mai 2024 ble det avholdt en rådgivende avstemning over styrets lønsrapport for 2023, og generalforsamlingen ga sin tilslutning til denne uten merknader.

### Overordnede retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer i Posten Bring

Fastsettelsen av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Posten Bring er forankret i «Retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Posten Bring-konsernet» (heretter retningslinjene). Retningslinjene er utarbeidet av styret og godkjent av generalforsamlingen 21. mai 2024. Retningslinjene er utarbeidet i henhold til allmennaksjeloven § 6-16a, selskapets vedtekter § 7 og statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet 12. desember 2022.

Retningslinjene er publisert på Posten Brings hjemmeside [postenbring.no](https://postenbring.no). Den samlede godtgjørelse for ledende personer i konsernet skal være konkurransedyktig sammenliknet med tilsvarende type stillinger i markedet, uten å være lønnsledende og hensynet til moderasjon skal ivaretas. Overordnet skal godtgjørelsen fremme oppnåelsen av Posten Brings hovedmål om å være:

- Kundens førstevalg
- Ledende på teknologi og innovasjon
- Best på bærekraftig verdiskapning
- Mest attraktive arbeidsplass

Herunder skal også godtgjørelsen understøtte Posten Brings strategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne.

## Strategiske hovedmål og utvikling i 2024

2024 ble nok et år preget av geopolitisk usikkerhet og utfordrende makroforhold som har lagt press på lønnsomheten i logistikkbransjen, også hos Posten Bring. Brevvolumene fortsetter å falle mens netthandelen, også i 2024, har ført til økt vekst og økte pakkevolum. Lønnsomhetsprogrammet Fram har bidratt positivt til resultatet og skal bidra til å styrke konsernets konkurransekraft inn i 2025.

Konsernets omsetning var på 24 972 mill. kroner i 2024. Det er en økning på 2,4 prosent fra 2023. Kontinuerlige kostnadseffektiviserende tiltak gjennom året gjorde at avkastningen på investert kapital (ROIC) endte betydelig høyere enn målsatt. ROIC endte på 7,2 prosent i 2024 som er en økning på 1,1 prosentpoeng sammenlignet med fjoråret. Logistikkvolumene har holdt seg på et godt nivå til tross for en krevende markedssituasjon. Pakkevolumene fra netthandel økte med 3,8 prosent i 2024.

Variabel godtgjørelse i 2024 for ledende personer i konsernet er basert på nøkkeltallsindikatorer for ledelsen (heretter KPI-er) og måloppnåelse innenfor Posten Brings fire hovedmål. Posten har i 2024 gjennomført en rekke tiltak for å realisere følgende mål:

### Kundens førstevalg

- Posten har passert 6000 pakkebokser i Norge. Nå kan kundene hente og sende pakkene sine i selvbetjente pakkebokser på 2000 steder i Norge. Det har bidratt til å styrke tilgjengeligheten til kundene våre ytterligere.
- I november ble de første pakkeboksene plassert i København, Odense, Aarhus og Aalborg som del av første fase av utrulling i Danmark.
- Vi har lyktes med å øke produktivitet og kostnadseffektivitet, spesielt i det norske nettverket. Lønnsomhetsprosjektet som ble igangsatt i april 2024 har gitt resultater og bidrar til å gjøre Posten Bring mer konkurransedyktig i et tøft marked.
- Høsten 2024 var preget av uvær og forsinkelser, både i Nord-Norge og på Vestlandet. Det ble jobbet hardt med alternative løsninger og kundene har respondert godt på disse. Leveringskvaliteten for brevpost i 2024 landet til tross for utfordringene på 90,2 prosent, noe som er over kravet om 85 prosent levert innen 3 dager.
- I Ipsos' omdømmemåling 2024 i Norge har både merkevaren Posten og Bring fremgang på godt totalinntrykk. Posten kommer på 5. plass blant de best likte store norske bedrifter, mens Bring kommer på 15. plass.

### Ledende på teknologi og innovasjon

- I samarbeid med Bank-ID og Vinmonopolet har Posten Bring vært med på å utvikle et digitalt ID-kort som gjør at kundene nå kan benytte mobilen når de skal hente pakker med ID-krav.
- Posten Bring har i løpet av 2024 tatt i bruk en oppgradert versjon av chatbot og voicebot i Kundeservice som besvarte 37,5 % av kundehenvendelsene.
- Vi investerer for å håndtere videre vekst. I Stokke i Vestfold har vi doblet arealet og tatt i bruk tekniske løsninger som gjør at vi nå kan håndtere over dobbelt så mange pakker i løpet av én time sammenlignet med tidligere. Anlegget er BREEAM-sertifisert og har 2.220 solcellepanel på taket som gjør terminalen selvforsynt med fornybar energi i store deler av året.
- Ved Østlandsterminalen i Lørenskog har Posten Bring utviklet og tatt i bruk en ny sorteringsmaskin som kan sortere dobbelt så mange pakker sammenlignet med tidligere. Kapasiteten er doblet slik at vi nå kan produsere 800.000 småpakker i døgnet ved Østlandsterminalen.
- I desember 2024 ble det igangsatt et pilotprosjekt ved Sørbovåg landhandel i Hyllestad kommune der kundene ved hjelp av løsningen Retail Multi Automation (RMA) kan hente og sende pakker utenfor butikkens åpningstid.

### Best på bærekraftig verdiskapning

- Posten Bring hever ambisjonen med nye klimamål. Målet er at i 2030 skal klimagassutslippene være redusert med 85% prosent i egen drift og 30 prosent i leverandørkjeden fra 2022-nivå. Målsetningen innebærer omfattende investeringer blant annet i elektriske lastebiler, ladeinfrastruktur, energiproduksjon og togtransport
- Ved utgangen av året hadde Posten Bring etablert 70 ladestasjoner fordelt på 19 terminaler. Vi har mottatt støtte fra Enova til utbyggingen og samarbeidspartnere vil kunne benytte denne ladeinfrastrukturen.
- I 2024 var Posten Bring igjen å finne blant de 600 selskapene Financial Times og analysebyrået Statista har kåret til europeiske klimaledere.
- Mellom Vestfold og Oslo har Posten Bring nå faset ut lastebiler som kjører på fossilt drivstoff mellom terminalene i Oslo og Stokke. Med denne omstillingen kutter konsernet 545 tonn CO2-utslipp hvert eneste år.
- Posten kom på tredje plass i totaloversikten over merkevarer som nordmenn oppfatter å være mest bærekraftig, ifølge Europas største merkevestudie på bærekraft, Sustainable Brand Index. Innen pakke- og logistikkbransjen kom Posten igjen på førsteplass og Bring på 2. plass i rangeringen.

### **Mest attraktive arbeidsplass**

- Konsernet jobber kontinuerlig med å utvikle kompetanse og endringsevnen til medarbeiderne og lederne våre. Det er bl.a. gjennomført grunnleggende KI-trening for ansatte og ledere, og det er etablert et sett med lederutviklingsmoduler - et fleksibelt utviklingstilbud tilpasset dagens behov i Posten Bring.
- Mangfolds- og inkluderingsarbeidet er sterkt forankret i Posten Brings toppledelse og vi jobber dedikert med å fremme likestilling, mangfold og inkludering gjennom en rekke tiltak og aktiviteter. Eksempelvis er vi for tredje år på rad «Stolt Partner» av Oslo Pride.
- Trainee-programmet til Posten Bring fortsetter å være svært attraktivt. I 2024 mottok konsernet over 900 søknader fra Norge, Sverige og Danmark, det er ny rekord.
- Det jobbes systematisk med sykefravær og jobbsikkerhet. Sykefraværet i 2024 endte på 7,2 prosent, en økning fra 6,7 prosent året før. Dette er en trend ikke bare hos Posten Bring men i samfunnet for øvrig. Antall personskader gikk opp og skadefrekvensen (H2) endte på 7,4 mot 6,4 i 2023.

### **Endringer i styret og konsernledelsen**

På ordinær generalforsamling 21. mai 2024 ble Pål Wibe innstilt som styreleder. Hege Støre og Ros-Marie Grusén ble valgt inn som styremedlemmer. Hege Støre er konsernsjef i Advania Group og har relevant erfaring fra lederposisjoner i Crayon Norge og Geodata. Ros-Marie Grusén er administrerende direktør for Norsk Medisinaldepot. Hun har tidligere ledet McKesson Europe Services og McKesson Skandinavia, Admenta Sweden AB, Plantagen Sverige og har omfattende ledererfaring fra IKEA. Anne Carine Tanum og Liv Fiksdahl trådte samtidig ut av styret. Petter-Børre Furberg ble ansatt i Posten Bring fra 1. august 2024, og tiltrådte fra 1. oktober som ny konsernsjef. Han kom til konsernet fra Telenor og har lang ledererfaring fra norsk, nordisk og internasjonal virksomhet, senest som leder av Telenor Asia.

Tone Wille forlot Posten Bring i september 2024 etter at hun i oktober 2023 informerte styret om at hun ønsket å slutte etter syv år som konsernsjef og til sammen 17 år i konsernet.

Janne Flessum tiltrådte som ny CFO 1. september 2024. Hun kom til Posten Bring fra Gjensidige Forsikring ASA hvor hun har jobbet siden 2011, senest som konserndirektør for Strategi og Konsernutvikling. Tidligere CFO Irene Egset forlot selskapet januar 2024. I perioden februar til august var direktør for Finans og Eiendom Ulf Aass konstituert i rollen som CFO.

Thomas Tscherning gikk ut av konsernledelsen og forlot selskapet i november 2024 etter 22 år i konsernet og nærmere 10 år i konsernledelsen.

### **Endringer, etterlevelse og avvik fra retningslinjer**

På ordinær generalforsamling 21. mai.2024 ble det vedtatt nye retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i 2024. Disse retningslinjene ligger til grunn for Lederlønsrapporten.

I konsernledelsen er det følgende avvik fra statens og konsernets retningslinjer:: Konserndirektør for Next har i sin avtale seks måneders oppsigelsestid og avtale om ni måneders etterlønn. Denne avtalen ble inngått før statens og konsernets retningslinjer ble innskjerpet. Videre har konserndirektør for Next en svensk pensjonsordning der lønnsnivå og alder medfører at pensjonsgrunnlaget overstiger retningslinjene som fastsetter maksimalt 12G. Innskuddssatsen er maksimalt 42 prosent av pensjonsgrunnlaget for vedkommende, noe som er i henhold til ordinære pensjonsordninger for ledere i Sverige. Etter at konserndirektør for Next, Thomas Tscherning, forlot selskapet i november 2024 er det ingen avvik fra retningslinjene.

## Godtgjørelse til styret

Styret i Posten Bring er ansvarlig for den overordnede forvaltningen av konsernet og for å føre tilsyn med konsernets aktiviteter. Styremedlemmene velges for en periode på inntil to år av gangen, og mottar en årlig godtgjørelse som fastsettes av generalforsamlingen hvert år, samt godtgjørelse for eventuelle roller i revisjons- og kompensasjonsutvalg. Styret har ingen variabel godtgjørelse, og styremedlemmene mottar dermed ingen form for resultatavhengig godtgjørelse.

### Styregodtgjørelse for regnskapsårene 2024 og 2023

Styret består av styreleder og ni styremedlemmer hvorav fire er ansattvalgte styremedlemmer. Tabellen nedenfor viser styrets samlede godtgjørelse i 2024 og 2023. Alle tall er oppgitt i NOK 1 000 med mindre annet er spesifisert.

Rolle i styret	Navn	Regnskapsår	Fast styregodtgjørelse	Godtgjørelse revisjon- og risikoutvalg	Godtgjørelse kompensasjonsutvalg	Total godtgjørelse <sup>1)</sup>
Styreleder (fra juni 2024)	Pål Wibe <sup>2)</sup>	2024	420	24	22	467
		2023	131	24	-	155
Styreleder (til mai 2024)	Anne Carine Tanum <sup>4)</sup>	2024	263	-	60	323
		2023	515	-	60	575
Styremedlem (fra 2022)	Patrik Olstad Berglund	2024	325	-	-	325
		2023	284	-	-	284
Styremedlem (fra 2018)	Finn Kinserdal <sup>3)</sup>	2024	269	83	-	352
		2023	257	79	-	336
Styremedlem (fra 2019)	Tina Stiegler	2024	269	2	10	282
		2023	257	46	10	313
Styremedlem (fra juni 2024)	Ros-Marie Grusen	2024	160	-	-	160
		2023	-	-	-	-
Styremedlem (fra juni 2024)	Hege Støre	2024	160	-	13	173
		2023	-	-	-	-
Styremedlem (til mai 2024)	Liv Fiksdahl	2024	131	-	-	131
		2023	257	-	-	257
Styremedlem (ansattvalgt) (fra 2020)	Gerd Øiahals	2024	287	-	22	308
		2023	257	-	28	284
Styremedlem (ansattvalgt) (fra 2016)	Lars Nilsen	2024	269	-	-	269
		2023	257	-	-	257
Styremedlem (ansattvalgt) (fra 2012)	Ann Elisabeth Wirgeness	2024	269	-	-	269
		2023	257	-	-	257
Styremedlem (ansattvalgt) (fra 2020)	Tove Gravdal Rundtom	2024	269	-	-	269
		2023	257	-	-	257
Vara styremedlem (ansattvalgt)	Knut Magnus Lydvo	2024	13	-	-	13
		2023	13	-	-	13

1) Opptjent godtgjørelse for regnskapsåret

2) Tiltredende styreleder i 2024 og ny leder av kompensasjonsutvalget

3) Leder av revisjon- og risikoutvalget

4) Tidligere leder av kompensasjonsutvalget

## Godtgjørelse til konsernledelsen

Samlet godtgjørelse til ledende personer i Posten Bring består av fast godtgjørelse (grunnlønn, naturalytelser og pensjonsytelser) og variabel godtgjørelse (bonus fra insentivprogram). Posten Bring har ikke aksjebasert godtgjørelse til ledende personer i konsernet.

Hovedprinsippet for lederlønnspolitikken er at den samlede godtgjørelse for ledende personer i Posten Bring skal være konkurransedyktig sammenliknet med tilsvarende type stillinger i markedet, uten å være lønnsledende. Hensynet til moderasjon skal ivaretas. Fra 2019 ble det fastsatt at konsernsjef (ledernivå 1) ikke skal motta variabel godtgjørelse. Hovedregelen for variabel godtgjørelse for de øvrige lederne i konsernledergruppen (ledernivå 2) er en økonomisk ramme på inntil tre månedslønner. Den faktiske variable godtgjørelsen vil variere i tråd med de årlige resultatene.

Styret og konsernsjef anerkjenner hensynet til en moderat lønnsutvikling for ledende ansatte i Posten Bring AS. De har i vurderingen av lønnsjusteringen for ledende ansatte sett hen til retningslinjene om å tilstrebe en lik lønnsvekst som gjennomsnittlig nominell lønnsvekst for øvrige ansatte. Samtidig ble behovet for å opprettholde et konkurransedyktig lønnsnivå i en nordisk konkurranseutsatt bransje også av betydning for selskapets suksess. Hensynet til å sikre kontinuitet og stabilitet i en periode med flere lederskifter ble også vurdert opp i mot hensynet til en lik nominell lønnsutvikling som øvrige ansatte. I vurderingen ble økt kjøpekraft også for ledende personer vurdert relevant for å ivareta selskapets interesser. Det ble derfor valgt å ta utgangspunkt i en prosentvis ramme på linje med det fremforhandlede resultatet for øvrige ansatte på 5,2%. Avtroppende konsernsjef innvilget en lønnsutvikling for konserndirektørene innenfor en totalramme på 5,1%. Vurderingene ble gjennomgått i kompensasjonsutvalget 7. mai 2024.

Styret vedtok en lønnsjustering for avtroppende konsernsjef på 5,2%.

Det er en tydelig forventning i Statens retningslinjer for lederlønn at bonusordninger skal være reelt variable. Sammenligning mellom utbetalt bonus for 2023 og 2024 er et eksempel på variasjonen i ordningen, ref. nedenstående tabell.

Total godtgjørelse for regnskapsåret er sum av fast godtgjørelse, variabel godtgjørelse opptjent i året og pensjonsytelser. Konsernledelsen mottar ikke honorarer for interne styreverv, bonus fra langsiktige insentivprogrammer eller ekstraordinære ytelser som del av sin godtgjørelse.



Leder	Navn	Regnskapsår	Grunnlønn <sup>1)</sup>	Utbetalt bonus (opptjent i foregående regnskapsår) <sup>2)</sup>	Fast godtgjørelse		Variabel godtgjørelse	Pensjonsytelser	Total godtgjørelse	Andel fast og variabel godtgjørelse (%)
					Utbetalt grunnlønn og feriepenger <sup>3)</sup>	Naturallytelser/andre ytelser <sup>4)</sup>	Opptjent bonus fra kortsiktig insentivprogram (≤ 1 år) <sup>5)</sup>			
Konsernsjef (påtroppende)	Petter Børre Furberg <sup>6)7)</sup> (august - )	2024	6.450	-	2.688	150	-	64	2.902	100% / 0%
		2023	-	-	-	-	-	-	-	-
Konsernsjef (avtroppende)	Tone Wille (januar - september)	2024	6.481	-	5.646	271	-	112	6.030	100% / 0%
		2023	6.162	-	6.223	362	-	143	6.728	100% / 0%
Økonomi og finans (CFO) (avtroppende)	Irene Egset <sup>7)</sup> (januar)	2024	3.639	-	920	19	-	9	948	100% / 0%
		2023	3.639	178	3.703	221	-	143	4.067	100% / 0%
Konstituert Økonomi og finans (CFO)	Ulf Aas (februar - august)	2024	1.486	418	2.420	254	416	91	3.181	87% / 13%
		2023	-	-	-	-	-	-	-	-
Økonomi og finans (CFO) (påtroppende)	Janne Flessum <sup>7)</sup> (september - )	2024	3.800	-	1.267	77	223	51	1.618	86% / 14%
		2023	-	-	-	-	-	-	-	-
E-handel og logistikk	Thomas Støkken <sup>7)</sup>	2024	3.800	669	3.794	231	618	151	4.794	87% / 13%
		2023	3.576	75	3.553	221	669	143	4.587	85% / 15%
Post	Christian Brandt <sup>7)</sup>	2024	3.196	643	3.211	303	525	151	4.190	87% / 13%
		2023	3.038	156	3.080	289	643	143	4.155	85% / 15%
Nettverk Norden	Hans-Øyvind Ryen	2024	3.526	700	3.527	242	621	151	4.542	86% / 14%
		2023	3.352	190	3.391	131	700	143	4.365	84% / 16%
Internasjonal logistikk	Per Erik Roth <sup>7)</sup>	2024	3.100	565	3.344	232	529	151	4.256	88% / 12%
		2023	2.900	248	3.006	233	565	143	3.947	86% / 14%
Digital teknologi og sikkerhet	Morten Stødle <sup>7)</sup>	2024	3.012	589	3.016	178	544	151	3.889	86% / 14%
		2023	2.862	197	2.868	173	589	143	3.774	84% / 16%
Strategi, bærekraft og kommunikasjon	Silje Skogstad <sup>7)8)</sup>	2024	3.306	591	3.316	111	546	151	4.124	87% / 13%
		2023	3.143	53	3.137	111	591	143	3.981	85% / 15%
Mennesker og organisasjon	Nina Christin Yttervik	2024	2.918	562	2.897	232	415	151	3.694	89% / 11%
		2023	2.718	162	2.750	221	562	143	3.675	85% / 15%
Next	Thomas Tscherning <sup>9)</sup> (januar - november)	2024	3.165	585	4.409	1	-	1.069	5.479	100% / 0%
		2023	3.381	334	3.682	180	573	1.177	5.612	90% / 10%

1) Grunnlønn per årsslutt eller per fratredelsesdato fra konsernledelsen

2) Bonus som er utbetalt i regnskapsåret (opptjent i foregående regnskapsår).

3) Grunnlønn og feriepenger utbetalt i det året som presenteres

4) Andre ytelser utgjør alle andre kontante og ikke-kontante fordeler mottatt i året, og inkluderer fri bil og bilgodtgjørelse, telekommunikasjon og pensjonskompensasjon

5) Opptjent bonus er for det året som presenteres og for perioden som medlem av konsernledelsen, avsatt for i regnskapet. Inkluderer ikke feriepenger og arbeidsgiveravgift

6) Konsernsjefens lønnsvilkår er fastsatt til 6,450.000 kroner per år. I tillegg kommer billønn på 360.000 kroner per år, fri telefon/bredbånd og parkering på arbeidssted. Ingen bonusordning. Medlem i selskapets pensjons- og personalforsikringer i tråd med til enhver tid gjeldende kollektive ordninger i Posten Bring AS. Størrelsen på billønnen vil bli vurdert med tanke på en nedjustering.

7) Har avtale om etterlønn i inntil et år dersom konkurranseklausul skulle tre i kraft

8) Konserndirektør Silje Skogstad forlater i konsernet februar 2025.

9) Konserndirektør Thomas Tscherning har mottatt lønn i svenske kroner fra Bring Shared Services AB. Omregnet til norske kroner med gjennomsnittskurs for året 101,7. Fra tiltredelse i 2014 har vedkommende hatt svensk pensjonsordning, hvor årlig innskudd er avhengig av lønnsnivå og alder. Innskuddsrenten er maksimalt 42% av pensjonsgrunlaget for vedkommende. Etter fratredelsen 30.11 mottar Tscherning grunnlønn i tre måneder.

### **Sammenheng mellom resultatkriterier og variabel godtgjørelse**

Posten Bring-konsernets mål er ambisiøse, og det gjenspeiles i den enkelte leders mål og KPIer. Posten Brings bonusprogram er et insentivprogram som bygger opp under konsernets strategi og langsiktig verdiskapning. Bonusordningen skal bidra til at Posten Bring når sine mål og styrker tilhørende strategier.

For å oppnå en variabel godtgjørelse kreves resultater utover et normalt prestasjonsnivå. Kriteriene for Threshold tilsier altså en prestasjon noe over forventet.

Måloppnåelse på hvert resultatkriterium vurderes ut fra tre terskler:

- Threshold 50 prosent
- Target 75 prosent
- Stretch 100 prosent

Kvalitative mål og KPI-er måles og karaktersettes etter følgende system. For å oppnå maksimal variabel lønn må karakter 3 oppnås for samtlige KPI-er.

- 1 = Resultat noe under målsetting (50 prosent Threshold)
- 2 = På mål (75 prosent Target)
- 3 = Godt over målsetting (100 prosent Stretch)

Hovedregelen for variabel lønn er en økonomisk ramme på inntil tre månedslønner på ledernivå 2 (konserndirektører). Mulig bonus er vektet per KPI for hvert av hovedmålene.

### Oversikt viktigste målparametre

Hovedmål	Vekting	KPIer	Mål 2024	Resultater 2024	Måloppnåelse 2024
Kundens førstevalg	5 %	Leveranse kvalitet pakker B2B NO	95 %	96 %	100 %
	10 %	Vekstmål			
		Vekst netthandel Sverige	16 %	-2 %	0 %
		Vekst pakker utlevert Norge	5 %	3 %	0 %
		Norgespakken	20 %	13 %	0 %
		Omsetning Internasjonal Logistikk	5.000	4.779	50 %
	20-25%	Lønnsomhetsmål			
		Tjenestelønnsomhet	767	791	75 %
		EBITE HD og pakker Norden	70	204	100 %
		EBITE Post-segmentet	68	259	100 %
		EBITE Internasjonal Logistikk	153	161	75 %
5 %	Lønnsomhetsprosjekt	150	200	100 %	
Best på bærekraftig verdiskapning	35-55%	ROIC	5,8 %	7,2 %	94 %
	5 %	Andel kjøretøy på fornybar energi	56 %	56 %	75 %
Ledende på teknologi og innovasjon	5 %	Antall frysdager	75	35	100 %
Attraktiv arbeidsgiver	5-15%	Sykefravær konsern	6,7 %	7,2 %	0 %
		H2-skadefrekvens konsern	6,1	7,4	0 %

#### Kommentar til tabell:

- Utvalget av KPIer er endret fra 2023 som følge av oppdatert konsernstrategi. Et langsiktig mål er å nå eiers avkastningkrav.
- Felles for alle konserndirektørene er KPI'ene «Leveranse kvalitet pakker B2B NO», «Lønnsomhetsprosjekt», «ROIC», «Andel kjøretøy på fornybar energi» og «Sykefravær»..
- Lønnsomhetsmålene gjelder for konserndirektører med divisjonsansvar. Alle konserndirektørene har ROIC på minimum 35%. Konserndirektører med stabsansvar har en høyere andel ROIC.
- Sykefravær og H2-skadefrekvens er oppgitt på konsernnivå, mens konserndirektørene normalt måles på resultatene i sine egne områder. Konserndirektør Nettverk Norden måles på H2-skadefrekvens konsern, og konserndirektør Mennesker og organisasjon måles på sykefravær konsern.

### Oversikt måloppnåelse for hvert enkelt medlem i konsernledelsen

Stilling	Navn	Hovedmål	Vekting	Måloppnåelse	Måloppnåelse i kr
E-handel og logistikk	Thomas Støkken	Kundens førstevalg	40 %	63 %	245.850
		Ledende på teknologi og innovasjon	0 %	0 %	-
		Best på bærekraftig verdiskapning	55 %	55 %	372.351
		Attraktiv arbeidsplass	5 %	0 %	-
Post	Christian Brandt	Kundens førstevalg	40 %	63 %	208.863
		Ledende på teknologi og innovasjon	0 %	0 %	-
		Best på bærekraftig verdiskapning	55 %	55 %	316.332
		Attraktiv arbeidsplass	5 %	0 %	-
Internasjonal logistikk	Per Erik Roth	Kundens førstevalg	35 %	81 %	190.313
		Ledende på teknologi og innovasjon	0 %	0 %	-
		Best på bærekraftig verdiskapning	55 %	55 %	301.963
		Attraktiv arbeidsplass	10 %	50 %	36.250
Nettverk Norden	Hans-Øyvind Ryen	Kundens førstevalg	30 %	94 %	230.450
		Ledende på teknologi og innovasjon	5 %	100 %	41.900
		Best på bærekraftig verdiskapning	55 %	55 %	349.027
		Attraktiv arbeidsplass	10 %	0 %	-
Økonomi og finans (CFO)	Janne Flessum	Kundens førstevalg	20 %	67 %	31.667
		Ledende på teknologi og innovasjon	0 %	0 %	-
		Best på bærekraftig verdiskapning	75 %	55 %	191.425
		Attraktiv arbeidsplass	5 %	0 %	-
Digital teknologi og sikkerhet	Morten Stødle	Kundens førstevalg	20 %	67 %	71.558
		Ledende på teknologi og innovasjon	10 %	100 %	71.558
		Best på bærekraftig verdiskapning	65 %	55 %	365.301
		Attraktiv arbeidsplass	5 %	100 %	35.779
Strategi, bærekraft og kommunikasjon	Silje Skogstad	Kundens førstevalg	20 %	67 %	78.575
		Ledende på teknologi og innovasjon	0 %	0 %	-
		Best på bærekraftig verdiskapning	75 %	55 %	467.521
		Attraktiv arbeidsplass	5 %	0 %	-
Mennesker og organisasjon	Nina Christin Yttervik	Kundens førstevalg	20 %	67 %	67.938
		Ledende på teknologi og innovasjon	0 %	0 %	-
		Best på bærekraftig verdiskapning	65 %	55 %	346.821
		Attraktiv arbeidsplass	15 %	0 %	-

Kommentar til tabell:

- Ulik måloppnåelse for de ulike konserndirektørene skyldes dels ulik sammensetning av KPIer og dels ulik vektning av hver KPI som er inkludert.

### Rett til å tilbakekalle godtgjørelse

Posten Bring forbeholder seg retten til å kreve tilbake utbetalinger fra bonusprogrammet dersom det i ettertid blir identifisert at resultatvurderingen er basert på uriktige opplysninger gitt av den ledende personen, eller at det er begått grov uredelighet eller utøvd vesentlig uforsiktig skjønn som har forårsaket, eller kunne ha forårsaket skade på Posten Brings drift (f.eks. bedrageriske handlinger). Det er ingen ledende personer som er berørt av tilbakekalling av godtgjørelse i 2024.

### Lån, forskuddsbetalinger og sikkerhetsstillelser gitt til ledende personer

Pr. 31.12.24 er det ingen ledende personer som har lån, forskuddsbetalinger eller sikkerhetsstillelser i konsernet.

## Sammenlignbar informasjon på endringer i godtgjørelsen 2024-2019

### Styret

Tabellen under oppsummerer total styregodtgjørelse og endring per år i Posten Bring for perioden 2024-2019. Alle tall er oppgitt i NOK 1 000 med mindre annet er spesifisert.

Rolle	Navn	2024		2023		2022		2021		2020		2019	
		Total godtgjørelse	Endring %	Total godtgjørelse	Endring (%)	Total godtgjørelse	Endring (%)	Total godtgjørelse	Endring (%)	Total godtgjørelse	Endring (%)	Total godtgjørelse	Endring (%)
Styreleder (juni 2024)	Pål Wibe	467	201 %	155									
Styreleder (til mai 2024)	Anne Carine Tanum	323	-44 %	575	28 %	448	44 %	311	6 %	294	16 %	254	
Tidligere styreleder (1.7.19 - 31.5.22)	Andreas Enger					216	-59 %	531	7 %	497	111 %	235	
Tidligere styreleder(-30.6.19)	Idar Kreutzer											229	
Styremedlem	Patrik Olstad Berglund	325	15 %	284	93 %	147	0 %	-	0 %	-	0 %	-	
Styremedlem	Finn Kinserdal	352	5 %	336	4 %	324	3 %	313	3 %	303	8 %	280	
Styremedlem	Tina Stiegler	282	-10 %	313	7 %	293	3 %	283	3 %	275	104 %	135	
Styremedlem (fra juni 2024)	Ros-Marie Grusen	160											
Styremedlem (fra juni 2024)	Hege Støre	173											
Styremedlem (til mai 2024)	Liv Fiksdahl	131	-49 %	257	4 %	248	3 %	240	3 %	232	3 %	225	
Styremedlem (ansattvalgt) (- 1.7.20)	Gerd Øiahals	308	8 %	284	7 %	265	1 %	261	103 %	129	0 %	-	
Styremedlem (ansattvalgt)	Lars Nilsen	269	5 %	257	4 %	248	3 %	240	3 %	232	3 %	225	
Styremedlem (ansattvalgt)	Ann Elisabeth Wirgeness	269	5 %	257	4 %	248	3 %	240	3 %	232	3 %	225	
Styremedlem (ansattvalgt) (1.1.20-)	Tove Gravdal Rundtom	269	5 %	257	4 %	248	3 %	240	3 %	232	0 %	-	
Vara styremedlem (ansattvalgt)	Knut Magnus Lydvo	13	0 %	13									
Tidligere styremedlem (1.7.18-31.5.22)	Henrik Højsgaard					107	-59 %	261	6 %	245	7 %	230	
Tidligere nestleder (1.7.18 - 30.6.19)	Tove Andersen											169	
Tidligere styremedlem (ansattvalgt) (- 31.12.19)	Erling Andreas Wold											225	
Tidligere styremedlem (ansattvalgt) (-30.6.20)	Odd Christian Øverland							-		117	-49 %	230	

## Konsernledelsen

Tabellen under oppsummerer total godtgjørelse, variabel andel og årlig endring i godtgjørelse for ledende personer i Posten

Rolle	Navn	2024			2023			2022			2021			2020			2019	
		Total godtgjørelse	Variabel andel (%)	Endring (%) 1)	Total godtgjørelse	Variabel andel (%)	Endring (%)	Total godtgjørelse	Variabel andel (%)	Endring (%)	Total godtgjørelse	Variabel andel (%)	Endring (%)	Total godtgjørelse	Variabel andel (%)	Endring (%)	Total godtgjørelse	Variabel andel (%)
Konsernsjef (påtroppende)	Petter Børre furnes	2.902	0 %	0 %														
Konsernsjef (avtroppende)	Tone Wille	6.030	0 %	-10 %	6.728	0 %	6 %	6.360	0 %	3 %	6.150	0 %	1 %	6.074	0 %	4 %	5.849	0 %
Økonomi og finans (CFO) (avtroppende)	Irene Egset (til januar 2024)	948	0 %	-77 %	4.067	0 %	0 %	4.059	6 %	-9 %	4.445	16 %	1 %	4.420	17 %	-2 %	4.507	15 %
Konstituert Økonomi og finans (CFO)	Ulf Aas (februar - august 2024)	3.181	13 %															
Økonomi og finans (CFO) (påtroppende)	Janne Flessum (fra september 2024)	1.618	14 %															
E-handel og logistikk	Thomas Støkken (fra august 2022)	4.794	13 %	5 %	4.587	15 %	182 %	1.628	5 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Post	Christian Brandt	4.190	13 %	1 %	4.155	15 %	22 %	3.396	5 %	-5 %	3.586	14 %	2 %	3.523	16 %	377 %	739	16 %
Nettverk Norden	Hans-Øyvind Ryen	4.542	14 %	4 %	4.365	16 %	21 %	3.598	5 %	-4 %	3.749	15 %	171 %	1.384	16 %	100 %	-	0 %
Internasjonal logistikk	Per Erik Roth	4.256	12 %	8 %	3.947	0 %	25 %	3.161	8 %	-5 %	3.339	15 %	-1 %	3.378	16 %	18 %	2.866	6 %
Digital teknologi og sikkerhet	Morten Stødle	3.889	14 %	3 %	3.774	16 %	16 %	3.267	6 %	-8 %	3.538	15 %	0 %	3.537	17 %	2 %	3.464	17 %
Strategi, bærekraft og kommunikasjon	Silje Skogstad (fra september 2022)	4.124	14 %	4 %	3.981	15 %	147 %	1.615	3 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mennesker og organisasjon	Nina Christin Yttervik (fra mars 2020)	3.694	14 %	1 %	3.675	15 %	18 %	3.105	5 %	-5 %	3.261	14 %	27 %	2.577	17 %	100 %	-	-
Next	Thomas Tscherning (til november 2024)	5.479	14 %	-2 %	5.612	10 %	15 %	4.883	3 %	-7 %	5.227	12 %	4 %	5.014	13 %	2 %	4.896	13 %

1) Endring i den totale godtgjørelsen i prosent

## Historiske måltall

Tabellen viser gjennomsnittlig godtgjørelse per årsverk, Posten Brings driftsresultat, avkastning på investert kapital og gjennomsnittlig antall årsverk i konsernet for perioden 2024-2019.

	2024	Endring (%)	2023	Endring (%)	2022	Endring (%)	2021	Endring (%)	2020	Endring (%)	2019
Utvikling i gjennomsnittlig godtgjørelse for øvrige ansatte i konsernet <sup>1)</sup>	676	8,4 %	624	6,5 %	586	1,3 %	579	-2,3 %	593	10,1 %	538
Justert driftsresultat ( i mil. Kroner)	906	27 %	716	76 %	406	-73,4 %	1.525	7,2 %	1.423	76,1 %	808
Avkastning på investert kapital (ROIC) (%)	7,2 %		6,1 %		3,8 %		16,4 %		14,1 %		7,4 %
Gjennomsnittlig antall årsverk i konsernet, øvrige ansatte	12.126	-2,5 %	12.438	-0,4 %	12.492	-1,6 %	12.701	2,7 %	12.365	-11,6 %	13.985

Gjennomsnittlig godtgjørelse for øvrige ansatte er beregnet som lønns- og pensjonskostnader delt på totalt antall årsverk i konsernet (ekskudert godtgjørelse og årsverk for ledende personer) for perioden. Endringen i gjennomsnittlig godtgjørelse er påvirket av periodens selskapsstruktur, ansattssammensetning og lønnsutvikling, og fraviker fra den nominelle lønnsutviklingen. Både i Norge og Norden for øvrig, følger konsernet en lønnspolitikk som er i tråd med «frontfagsmodellen» og tilsvarende føringer i de andre nordiske landene.

## Styrets erklæring

Styret har behandlet og vedtatt lederlønsrapporten til Posten Bring AS for regnskapsåret 2024. Lederlønsrapporten er utarbeidet i samsvar med § 6-16b i allmennaksjeloven og forskrift gitt i medhold av denne bestemmelsen, og i henhold til Statens Retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel.

Lederlønsrapporten legges frem for Generalforsamlingen 22. mai 2025 for endelig vedtak.

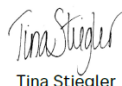
**Oslo, 4. april 2025**



Pål Wibe (styreleder)



Finn Kinserdal



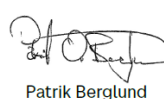
Tina Stiegler



Hege Støre



Ros-Marie Grusén



Patrik Berglund



Gerd Øiahals



Ann Elisabeth Wirgeness



Tove Gravdal Rundtom



Lars Nilsen



Petter-Børre Furberg (konsernsjef)



## Revisors erklæring

# Deloitte.

Deloitte AS  
Dronning Eufemias gate 14  
Postboks 221  
NO-0103 Oslo  
Norway

+47 23 27 90 00  
www.deloitte.no

Til generalforsamlingen i Posten Bring AS

UAVHENGIG REVISORS ATTESTASJONSUTTALELSE OM RAPPORT OM LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE PERSONER

### Konklusjon

Vi har utført et attestasjonsoppdrag for å oppnå betryggende sikkerhet for at Posten Bring AS sin rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønnsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2024, er utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift.

Etter vår mening er lønnsrapporten i det alt vesentlige utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift.

### Styrets ansvar

Styret er ansvarlig for utarbeidelsen av lønnsrapporten og for at den inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift. Styret har også ansvar for slik intern kontroll som det finner nødvendig for å utarbeide en lønnsrapport som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, hverken som følge av misligheter eller feil.

### Vår uavhengighet og kvalitetskontroll

Vi er uavhengige av selskapet slik det kreves i lov, forskrift og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av the International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Revisjonsforetaket anvender internasjonal standard for kvalitetsstyring (ISQM) 1, som krever at revisjonsforetaket utformer,

implementerer og gjennomfører et system for kvalitetsstyring som inkluderer retningslinjer eller rutiner som samsvarer med etiske krav, profesjonsstandarder og gjeldene lover og forskrifter.

### Revisors oppgaver og plikter

Vår oppgave er å gi uttrykk for en mening om lønnsrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift, og at opplysningene i lønnsrapporten ikke inneholder vesentlig feilinformasjon. Vi har utført vårt arbeid i samsvar med internasjonal attestasjonsstandard (ISAE) 3000 - «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon». Vi har gjort oss kjent med retningslinjene om fastsettelse av lønn og godtgjørelse til ledende personer som er godkjent av generalforsamlingen. Våre handlinger omfattet opparbeidelse av en forståelse av den interne kontrollen som er relevant for utarbeidelse av lønnsrapporten for å utforme kontrollhandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av selskapets interne kontroll. Videre utførte vi kontroller av fullstendigheten og nøyaktigheten av opplysningene i lønnsrapporten, herunder om den inneholder de opplysningene som kreves etter lov og tilhørende forskrift. Vi mener at innhentet bevis er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Oslo, 4.april 2025  
Deloitte AS

### Eivind Skaug

statsautorisert revisor  
(elektronisk signert)

Deloitte AS and Deloitte Advokatfirma AS are the Norwegian affiliates of Deloitte NSE LLP, a member firm of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee ("DTTL"). DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL and Deloitte NSE LLP do not provide services to clients. Please see [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about) to learn more about our global network of member firms

Deloitte Norway conducts business through two legally separate and independent limited liability companies; Deloitte AS, providing audit, consulting, financial advisory and risk management services, and Deloitte Advokatfirma AS, providing tax and legal services.

Registrert i Foretaksregisteret  
Medlemmer av Den norske Revisorforening  
Organisasjonsnummer: 980 211 28

Penneo Dokumentnøkkel: WID0V6-1VHMM-FDU7C-3FTEP-TUJG8-8T00Q