

Godtgjørelse til ledende personer

Lederlønnssrapport 2025

Posten Bring konsernet

Innhold

- Introduksjon
- Strategiske hovedmål og utvikling i 2025
- Godtgjørelse til styret
- Godtgjørelse til konsernledelsen
- Sammenlignbar informasjon på endringer i godtgjørelsen 2025-2020

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 22. mai 2025 ble det avholdt en rådgivende avstemming over styrets lønsrapport for 2024, 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.

Retningslinjene er publisert på Posten Brings hjemmeside postenbring.no. Den samlede godtgjørelse for ledende personer i konsernet skal være konkurransedyktig sammenliknet med tilsvarende type stillinger i markedet, uten å være lønnsledende. 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 2025

2025 ble et godt år for konsernet på tross av en usikker og uforutsigbar verden med mye geopolitisk uro. God kostnadsdisiplin og god kontroll i produksjonen gjennom året førte til gode resultater. Brevvolumene fortsetter å falle, mens netthandelen, også i 2025 har ført til økt vekst og økte pakkevolum.

Konsernets omsetning var på 25 289 mill. kroner i 2025, 317 mill. kroner og 1,3 prosent høyere enn i 2024. God kostnadseffektivitet, blant annet grunnet lønnsomhetsprogrammet som ble igangsatt i 2024, gjorde at avkastningen på investert kapital (ROIC) økte, og endte på 8,8 prosent i 2025, en økning på 1,6 prosentpoeng mot samme periode året før. Forbedringen var drevet av forbedret justert driftsresultat, men delvis motvirket av en økning i investert kapital. Logistikkvolumene har holdt seg på et godt nivå til tross for en krevende markedssituasjon. Pakkevolumene fra netthandel økte med 9,1 prosent i 2025, med volumvekst i alle de tre skandinaviske landene.

Variabel godtgjørelse i 2025 for ledende personer i konsernet er basert på nøkkeltallsindikatorer for ledelsen (heretter KPI-er) og måloppnåelse innenfor Posten Brings fire hovedmål. Posten har i 2025 gjennomført en rekke tiltak for å realisere følgende mål:

Kundens førstevalg

- Kundeopplevelse er opprettet som en ny konsernfunksjon. Den nye enheten skal være et dedikert miljø som skal styrke og intensivere arbeidet med en helhetlig kundeopplevelse.
- Kundene har vært stabilt fornøyde med bemannede hentesteder og pakkebokser. NPS Hentested måler kundeopplevelsen ved disse og har i 2025 hatt en score på 63,7, som er høyere enn i 2024 og over måltallet på 63.

Ledende på teknologi og innovasjon

- Konsernet har jobbet videre med å utvikle chatbot og voicebot for kundeservice gjennom året. Disse tjenestene har tatt hånd om 53,5 prosent av kundehevendelsene i Norden og har med det oversteget målet på 50 prosent. Kundene får rask og god hjelp gjennom de nye løsningene, i tillegg frigjøres kapasitet hos kundeservice.
- Posten- og Bringappene samarbeider godt med kundeservice og har blitt oppdatert med ny innsikt til kundene som svarer ut ofte stilte spørsmål og med det bidrar til å redusere trafikken inn til kundeservice.
- Ved Østlandsterminalen i Lørenskog har nye robotarmer blitt tatt i bruk, teknologien gjør sorteringsarbeidet mer effektivt, avlaster operatørene og bidrar til å holde enhetskostnadene nede.

Best på bærekraftig verdiskapning

- Det svenske markedet er det viktigste markedet for netthandelspakker i Norden, og konsernet satser på vekst i Sverige. I 2025 så Posten Bring en volumvekst på 16,3 prosent, en kraftig vekst, også i forhold til målet på 8,6 prosent. Volumene i Danmark økte også i 2025.
- I 2025 har hovedfokus i arbeidet med å redusere klimagassutslippene vært på å fortsette omstillingene av kjøretøyene i Norge samt å elektrifisere last mile i Sverige og Danmark. Ved utgangen av året var andelen av konsernets kjøretøy på fossilfrie energikilder på 66,2 prosent mot målet for året på 65,9 prosent.
- Tungtransport er krevende å omstille og tar lenger tid. Likevel har konsernet gjort flere grep i 2025. En unik toglinje mellom Jönköping og Malmö opprettet i oktober og blir dermed en direkte kontakt mellom Jönköping og Europa. Toget erstatter tungtransport på vei og reduserer med det konsernets utslipp på strekningen med hele 96 prosent.

Mest attraktive arbeidsplass

- Konsernet tilbyr en rekke utviklingsmuligheter for de ansatte, det innebærer en rekke kurs, mulighet for videreutdanning og lederutvikling.
- I Posten Brings traineeprogram fortsetter å være veldig populært og i 2025 ble det nok en gang ny søknadsrekord med 1300 søkere fra Norge, Sverige og Danmark.
- Konsernet og styret har hatt fokus på å redusere sykefraværet i året som har gått, spesielt i Norge, For hele året endte sykefraværet i Norge på 7,6 prosent, litt over målet på 7,5 prosent. Arbeidet med å redusere sykefraværet og øke nærværet fortsetter inn i 2026.

Endringer i styret og konsernledelsen

Det var ingen endringer i styret til Posten Bring i 2025.

Randi Bjerkeland Skagemo tiltrådte som konserndirektør for den nyopprettede konsernfunksjonen Kundeopplevelse. Hun har jobbet 19 år i konsernet og kom fra stillingen som nordisk direktør i Shelfless. Heidrun Reisæter tiltrådte som konserndirektør for Digital teknologi og sikkerhet. Hun kom til Posten Bring fra NAV der hun har vært teknologidirektør. Hun har også vært teknologidirektør i NRK.

Morten Stødle gikk ut av konsernledelsen etter 9 år som konserndirektør med ansvar for Digital teknologi og sikkerhet og gikk over i en stilling som direktør strategiske prosjekter i konsernet. Silje Skogstad sluttet i konsernet etter 2,5 år som konserndirektør for Strategi, bærekraft og kommunikasjon i februar 2025.

Endringer, etterlevelse og avvik fra retningslinjer

I styremøte 13. februar 2025 ble det vedtatt nye retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer. Disse retningslinjene ligger til grunn for Lederlønsrapporten. Det er ikke funnet 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 2025 og 2024

Styret består av styreleder og ni styremedlemmer hvorav fire er ansattvalgte styremedlemmer. Tabellen nedenfor viser styrets samlede godtgjørelse i 2025 og 2024. Alle tall er oppgitt i NOK 1 000 med mindre annet er spesifisert.

Godtgjørelse til styret for regnskapsårene 2025 og 2024. Alle tall oppgitt i NOK 1000.

Rolle i styret	Navn	Regnskapsår	Fast styre-godtgjørelse	Godtgjørelse revisjon- og risikoutvalg	Godtgjørelse kompensasjonsutvalg	Total godtgjørelse ¹⁾
Styreleder (fra jun 2024)	Pål Wibe ²⁾	2025	609	-	45	655
		2024	420	24	22	467
Styremedlem (fra 2022)	Patrik Olstad Berglund	2025	351	-	-	351
		2024	325	-	-	325
Styremedlem (fra 2018)	Finn Kinserdal ³⁾	2025	298	92	-	390
		2024	269	83	-	352
Styremedlem (fra 2019)	Tina Stiegler	2025	298	55	-	353
		2024	269	2	10	282
Styremedlem (fra jun 2024)	Ros-Marie Grusen	2025	298	-	-	298
		2024	160	-	-	160
Styremedlem (fra juni 2024)	Hege Støre	2025	298	-	23	321
		2024	160	-	13	173
Styremedlem (ansattvalgt) (fra 2020)	Gerd Øiahals	2025	298	-	23	321
		2024	287	-	22	308
Styremedlem (ansattvalgt) (fra 2016)	Lars Nilsen	2025	298	-	-	298
		2024	269	-	-	269
Styremedlem (ansattvalgt) (fra 2012)	Ann Elisabeth Wirgeness	2025	298	-	-	298
		2024	269	-	-	269
Styremedlem (ansattvalgt) (fra 2020)	Tove Gravdal Rundtom	2025	298	29	-	328
		2024	269	-	-	269
Vara styremedlem (ansattvalgt)	Knut Magnus Lydvo	2025	55	-	-	55
		2024	13	-	-	13

Kommentar til tabell:

1. Opptjent godtgjørelse for regnskapsåret
2. Styreleder og leder av kompensasjonsutvalget
3. Leder av revisjons og risikoutvalg.

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 imot 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 4,4%. Konsernsjef innvilget en lønnsutvikling for konserndirektørene innenfor en totalramme på 4,4%. Vurderingene ble gjennomgått i kompensasjonsutvalget 12. mai 2025.

Styret vedtok en lønnsjustering for konsernsjefen på 4,4%. Som del av en kalibrering mot markedet og en forenkling av bilordningen for konsernledelsen totalt sett besluttet styret å justere ned billønnen for konsernsjefen med kr 131.000 til samme nivå som konserndirektørene. Nedgangen i billønnen ble kompensert med et tilsvarende påslag i grunnlønnen slik at totalkompensasjonen ble den samme. Konsernsjefen har ingen bonusordning.

Konsernsjefen har et styreverv i Arbeidsgiverforeningen Spekter. Foreningen utbetaler et styrehonorar til alle styremedlemmene. Konsernsjefen har valgt å redusere sin grunnlønn midlertidig tilsvarende verdien av det til enhver tid gjeldende styrehonoraret i Spekter. Fremtidig lønnsjustering vil ta utgangspunkt i grunnlønn før den reduksjonen for å ivareta nøytral utvikling av totalkompensasjonen.

Det er en tydelig forventning i Statens retningslinjer for lederlønn at bonusordninger skal være reelt variable. Sammenligning mellom opptjent bonus for 2024 og 2025 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.

Godtgjørelse til konsernledelsen for regnskapsårene 2024 og 2025. Alle tall oppgitt i NOK 1000 hvis ikke annet er spesifisert.

Leder ¹⁰⁾	Navn	Regnskapsår	Grunnlønn ¹⁾	Utbetalt bonus (opptjent i foregående regnskapsår) ²⁾	Fast godtgjørelse		Variabel godtgjørelse	Pensjonsytelser	Total godtgjørelse	Andel fast og variabel godtgjørelse (%)
					Utbetalt grunnlønn og feriepenger ³⁾	Naturalytelser/ andre ytelser ⁴⁾	Opptjent bonus fra kortsiktig insentivprogram (≤ 1 år) ⁵⁾			
Konsernsjef	Petter Børre Furberg 6)	2025	6.865	-	6.663	264	-	159	7.087	100% / 0%
		2024	6.450	-	2.688	150	-	64	2.902	100% / 0%
Økonomi og finans (CFO)	Janne Flessum 7)	2025	3.970	223	3.745	231	841	159	4.976	83% / 17%
		2024	3.800	-	1.267	77	223	51	1.618	86% / 14%
E-handel og logistikk	Thomas Støkken 7)	2025	3.970	618	4.032	231	609	159	5.031	88% / 12%
		2024	3.800	669	3.794	231	618	151	4.794	87% / 13%
E-handel og logistikk (Konstituert)	Michael Weini 9) (mar-des)	2025	2.220	368	1.901	460	386	127	2.874	87% / 13%
		2024	-	-	-	-	-	-	-	-
Post	Christian Brandt 7)	2025	3.336	525	3.420	306	755	159	4.640	84% / 16%
		2024	3.196	643	3.211	303	525	151	4.190	87% / 13%
Nettverk Norden	Hans-Øyvind Ryen	2025	3.686	621	3.755	248	798	159	4.960	84% / 16%
		2024	3.526	700	3.527	242	621	151	4.542	86% / 14%
Nettverk Norden (Konstituert)	Bjørn Hellqvist 9) (feb-mar)	2025	2.370	-	419	18	49	26	511	91% / 9%
		2024	-	-	-	-	-	-	-	-
Internasjonal logistikk	Per Erik Roth 7)	2025	3.250	529	3.647	246	701	159	4.754	85% / 15%
		2024	3.100	565	3.344	232	529	151	4.256	88% / 12%
Digital teknologi og sikkerhet (Påtroppende)	Heidrun Reisæter 7) (sep-des)	2025	3.000	-	942	74	171	51	1.237	86% / 14%
		2024	-	-	-	-	-	-	-	-
Digital teknologi og sikkerhet (Avtroppende)	Morten Stødle 7) (jan-sep)	2025	3.112	544	2.412	119	514	119	3.164	84% / 16%
		2024	3.012	589	3.016	178	544	151	3.889	86% / 14%
Mennesker og organisasjon	Nina Christin Yttervik 9)	2025	3.053	415	3.103	570	645	159	4.478	86% / 14%
		2024	2.918	562	2.897	232	415	151	3.694	89% / 11%
Kundeopplevelse (Påtroppende)	Randi B. Skagemo 7) (okt -des)	2025	3.000	-	750	50	171	40	1.011	83% / 17%
		2024	-	-	-	-	-	-	-	-
Strategi, bærekraft og kommunikasjon (Avtroppende)	Silje Skogstad 8) (jan-febr)	2025	3.306	-	551	37	-	19	607	100% / 0%
		2024	3.306	591	3.316	111	546	151	4.124	86% / 14%

Kommentar til tabell:

- Grunnlønn per årsslutt eller per fratredelsesdato fra konsernledelsen
- Bonus som er utbetalt i regnskapsåret (opptjent i foregående regnskapsår)
- Grunnlønn og feriepenger utbetalt i det året som presenteres, inkludert feriepenger på bonus opptjent i foregående år.
- Andre ytelser utgjør alle andre kontante og ikke-kontante fordeler mottatt i året, og inkluderer fri bil og bilgodtgjørelse, telekommunikasjon og pensjonskompensasjon, samt fungeringstillegg.
- Opptjent bonus er for det året som presenteres og for perioden som medlem av konsernledelsen, avsatt for i regnskapet. Inkluderer ikke feriepenger og arbeidsgiveravgift
- Konsernsjefens lønnsvilkår er fastsatt til 6,865 mill. kroner per år. Billønn ble fra 1.3.2025 redusert med kr 131.100 og fått økt grunnlønn tilsvarende. I tillegg har konsernsjefen redusert sin grunnlønn tilsvarende verdien av et styrehonorar fra Arbeidsgiverforeningen Spekter med kr 134.280. Fremtidig lønnsjustering vil ta utgangspunkt i grunnlønn før reduksjonen for å ivareta nøytral utvikling av totalkompensasjonen. Ingen bonusordning. Medlem i selskapets pensjons- og personalforsikringer i tråd med til enhver tid gjeldende kollektive ordninger i Posten Bring AS.
- Har avtale om etterlønn i inntil et år dersom konkurranseklausul skulle tre i kraft
- Konserndirektør Silje Skogstad forlater i konsernet februar 2025. Fritak for arbeidspått ut august, samt et sluttvederlag tilsvarende fire måneders grunnlønn.

9. Herav fungeringstillegg henholdsvis for Nina Yttervik kr 373 tusen som konstituert for Strategi, Bærekraft og Kommunikasjon (mar-sep), Michael Weini kr 342 tusen som konstituert for E-handel og Logistikk (mar-des) og Bjørn Hellqvist kr 52 tusen som konstituert for Nettverk Norden (feb-mar).
10. Oversikten inkluderer ledere som har vært del av konsernledelsen i 2025. Samlet sum for 2024 vil derfor avvike fra fjorårets rapportering. Rapportert lønn og andre ytelser er beregnet for den perioden den enkelte er medlem av konsernledelsen, med unntak av grunnlønn som er for ett år. Total godtgjørelse er sum av kolonnene Utbetalt grunnlønn/feriepenger, Naturalytelser, Opptjent bonus og Pensjonsytelser.

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, samt følge konsernets plan fremover for å nå eiers avkastningskrav.

Bonusmålene (Target) skal gi uttrykk for en ambisjon som er krevende å nå, være insentiverende og reelt variable, og den ledende ansatte skal kunne påvirke oppnåelsen av egne mål.

Måloppnåelse på hvert resultatkrITERIUM vurderes ut fra tre terskler:

- Threshold – resultat over normalt forventet prestasjon - 50 prosent
- Target – på mål - 75 prosent
- Stretch – godt over målsetting - 100 prosent

Med utgangspunkt i Target vurderes for hver KPI hva som vil være et egnet nivå på henholdsvis Stretch og Threshold. For å oppnå Threshold kreves resultater utover en normalt forventet prestasjon. Elementer i vurderingen av hva som er utover en normalt forventet prestasjon vil kunne variere avhengig av typen mål, eksempelvis resultater bedre enn fjoråret eller relativ styrking i forhold til markedet, resultater som krever ekstraordinær sterk prioritering og fokus, eller leveranser som kommer i tillegg til alminnelig drift og kontinuerlig forbedring. Måloppnåelse under Threshold gir null i variabel godtgjørelse. For å oppnå maksimal variabel godtgjørelse må Stretch innfris for alle KPIene.

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

Oversikt viktigste målparametre

Hovedmål	Vekting	KPIer	Mål 2025	Resultater 2025	Måloppnåelse 2025
Finansiell mål	25%-35%	ROIC	7,2%	8,8%	100 %
	10 %	Lønnsomhetsmål			
		EBITE EHL	951	1.079	100 %
		EBITE Post	139	178	100 %
		EBITE IL	175	175	75 %
		EBITE NN	990	1.141	100 %
	10 %	Indirekte kostnader			
		EHL	1.212	1.125	100 %
		Post	482	454	100 %
		IL	201	187	100 %
		NN	595	572	100 %
		DTS	569	550	100 %
		MO	235	225	100 %
		ØV	462	446	100 %
	15 %	Enhetskostnad			
Operasjonelle mål	6 %	NPS Hentested NO	63	63,7	100 %
	6 %	Volumvekst B2C SE	8,6 %	16,3 %	100 %
	6 %	Realisere AI - andel kundeservieenhendelser besvart Chat/Voicebot	50,0 %	53,5 %	75 %
	6 %	Andel kjøretøy med fossilfrie energikilder	65,9 %	66,2 %	75 %
	6 %	Sykefravær under bransjenivå (konsern)	7,0 %	7,1 %	50 %
Individuelle mål	10 %				

Kommentar til tabell:

- ROIC: Alle har minst 25% vekt, mens konsernfunksjonene har 35% siden de ikke har lønnsomhetsmål.
- Enhetskostnader oppgis ikke av konkurransehensyn.
- Konserndirektører med divisjonsansvar blir målt på sykefravær i egen divisjon, øvrige ble målt på konsernfunksjonene samlet.
- De finansielle målene for konsernet er satt for divisjoner og konsernfunksjoner. Dette tilsvarer ikke de finansielle driftssegmentene som fremgår av årsregnskapet. Segment Logistikk består av divisjon E-handel og Logistikk og Internasjonal logistikk. Segment Post består av divisjon Post. Divisjon Nettverk Norden fordeles på segment Logistikk og segment Post ut fra tjenestene de leverer til de forskjellige segmentene.

Oversikt måloppnåelse for hvert enkelt medlem i konsernledelsen

Stilling	Navn	Mål	Vekting	Måloppnåelse i %	Måloppnåelse i kr
E-handel og logistikk	Thomas Støkken	Finansielle mål	60 %	100 %	451.250
		Operasjonelle mål	30 %	70 %	157.938
		Individuelt mål	10 %	0 %	-
		Sum	100 %		609.188
Post	Christian Brandt	Finansielle mål	60 %	100 %	479.400
		Operasjonelle mål	30 %	90 %	215.730
		Individuelt mål	10 %	75 %	59.925
		Sum	100 %		755.055
Internasjonal logistikk	Per Erik Roth	Finansielle mål	60 %	96 %	445.625
		Operasjonelle mål	30 %	85 %	197.625
		Individuelt mål	10 %	75 %	58.125
		Sum	100 %		701.375
Nettverk Norden	Hans-Øyvind Ryen	Finansielle mål	60 %	100 %	528.945
		Operasjonelle mål	30 %	85 %	224.802
		Individuelt mål	10 %	50 %	44.079
		Sum	100 %		797.825
Økonomi og finans (CFO)	Janne Flessum	Finansielle mål	60 %	100 %	570.000
		Operasjonelle mål	30 %	70 %	199.500
		Individuelt mål	10 %	75 %	71.250
		Sum	100 %		840.750
Mennesker og organisasjon	Nina Christin Yttervik	Finansielle mål	60 %	100 %	437.625
		Operasjonelle mål	30 %	70 %	153.169
		Individuelt mål	10 %	75 %	54.703
		Sum	100 %		645.497
Kundeopplevelse	Randi Skagemo	Finansielle mål	60 %	100 %	112.500
		Operasjonelle mål	30 %	70 %	39.375
		Individuelt mål	10 %	100 %	18.750
		Sum	100 %		170.625
Digital Teknologi og Sikkerhet	Heidrun Reisæter	Finansielle mål	60 %	100 %	112.500
		Operasjonelle mål	30 %	70 %	39.375
		Individuelt mål	10 %	100 %	18.750
		Sum	100 %		170.625
Digital Teknologi og Sikkerhet	Morten Stødle	Finansielle mål	60 %	100 %	338.884
		Operasjonelle mål	30 %	70 %	118.609
		Individuelt mål	10 %	100 %	56.481
		Sum	100 %		513.974
E-handel og logistikk	Michael Wein (konstituert)	Finansielle mål	20 %	91 %	257.639
		Operasjonelle mål	80 %	56 %	128.819
		Individuelt mål	0 %	0 %	-
		Sum	100 %		386.458
Nettverk Norden	Bjørn Hellqvist (konstituert)	Finansielle mål	50 %	98 %	30.030
		Operasjonelle mål	50 %	60 %	18.480
		Individuelt mål	0 %	0 %	-
		Sum	100 %		48.511

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. Individuelle mål er operative mål med fastlagte kriterier, men som ikke er felles med andre konsernmedlemmer.

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. bedragerske handlinger). Det er ingen ledende personer som er berørt av tilbakekalling av godtgjørelse i 2025.

Lån, forskuddsbetalinger og sikkerhetsstillelser gitt til ledende personer

Pr. 31.12.25 er det ingen ledende personer som har lån, forskuddsbetalinger eller sikkerhetsstillelser i konsernet.

Sammenlignbar informasjon på endringer i godtgjørelsen 2025-2020

Styret

Tabellen under oppsummerer total styregodtgjørelse og endring per år i Posten Bring for perioden 2025-2020. Alle tall er oppgitt i NOK 1 000 med mindre annet er spesifisert.

Godtgjørelse til styret for regnskapsårene 2025-2020. Alle tall oppgitt i NOK 1000 hvis ikke annet er spesifisert.

Rolle	Navn	2025		2024		2023		2022		2021		2020	
		Total godtgjørelse	Endring %	Total godtgjørelse	Endring %	Total godtgjørelse	Endring (%)	Total godtgjørelse	Endring (%)	Total godtgjørelse	Endring (%)	Total godtgjørelse	Total godtgjørelse
Styreleder (jun 2024)	Pål Wibe	655	40 %	467	201 %	155							
Styremedlem	Patrik Olstad Berglund	351	8 %	325	15 %	284	93 %	147	0 %	-	0 %	-	-
Styremedlem	Finn Kinserdal	390	11 %	352	5 %	336	4 %	324	3 %	313	3 %	303	303
Styremedlem	Tina Stiegler	353	25 %	282	-10 %	313	7 %	293	3 %	283	3 %	275	275
Styremedlem (ansattvalgt) (- 1.7.20)	Gerd Øiahals	321	4 %	308	8 %	284	7 %	265	1 %	261	103 %	129	129
Styremedlem (ansattvalgt)	Lars Nilsen	298	11 %	269	5 %	257	4 %	248	3 %	240	3 %	232	232
Styremedlem (ansattvalgt)	Ann Elisabeth Wirgeness	298	11 %	269	5 %	257	4 %	248	3 %	240	3 %	232	232
Styremedlem (ansattvalgt) (1.1.20-)	Tove Gravdal Rundtom	328	22 %	269	5 %	257	4 %	248	3 %	240	3 %	232	232
Styremedlem (fra jun 2024)	Ros-Marie Grusen	298	86 %	160									
Styremedlem (fra juni 2024)	Hege Støre	321	86 %	173									
Vara styremedlem (ansattvalgt)	Knut Magnus Lydvo	55	338 %	13	0 %	13							
Styreleder (til mai 2024)	Anne Carine Tanum	0	-100 %	323	-44 %	575	28 %	448	44 %	311	6 %	294	294
Styremedlem (til mai 2024)	Liv Fiksdahl	0	-100 %	131	-49 %	257	4 %	248	3 %	240	3 %	232	232
Tidligere styremedlem (1.7.18-31.5.22)	Henrik Højsgaard							107	-59 %	261	6 %	245	245
Tidligere styreleder (1.7.19 - 31.5.22)	Andreas Enger							216	-59 %	531	7 %	497	497
Tidligere styremedlem (ansattvalgt) (-30.6.20)	Odd Christian Øverland											117	117

Konsernledelsen

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

Godtgjørelse til konsernledelsen for regnskapsårene 2025-2020. Alle tall oppgitt i NOK 1000 hvis ikke annet er spesifisert.

Rolle	Navn	2025			2024			2023			2022			2021			2020	
		Total godtgjørelse	Variabel andel (%)	Endring (%) 1)	Total godtgjørelse	Variabel andel (%)	Endring (%) 1)	Total godtgjørelse	Variabel andel (%)	Endring (%) 1)	Total godtgjørelse	Variabel andel (%)	Endring (%)	Total godtgjørelse	Variabel andel (%)	Endring (%)	Total godtgjørelse	Variabel andel (%)
Konsernsjef	Petter Børre Fumes (fra aug 2024)	7.087	0 %	144 %	2.902													
Økonomi og finans (CFO)	Janne Flessum (fra sep 2024)	4.976	17 %	208 %	1.618	14 %												
E-handel og logistikk	Thomas Støkken (fra aug 2022)	5.031	12 %	5 %	4.794	13 %	5 %	4.587	15 %	182 %	1.628	5 %	0 %	-	-	-	-	-
E-handel og logistikk	Michael Weini (mar-des 2025)	2.874	13 %															
Post	Christian Brandt	4.640	16 %	11 %	4.190	13 %	1 %	4.155	15 %	22 %	3.396	5 %	-5 %	3.585,56	14 %	2 %	3.523,38	16 %
Nettverk Norden	Hans-Øyvind Ryen	4.960	16 %	9 %	4.542	14 %	4 %	4.365	14 %	21 %	3.598	5 %	-4 %	3.749	15 %	171 %	1.384	16 %
Nettverk Norden	Bjørn Hellqvist (feb/mar 2025)	511	9 %															
Internasjonal logistikk	Per Erik Roth	4.754	15 %	12 %	4.256	12 %	8 %	3.947	0 %	25 %	3.161	8 %	-5 %	3.339	15 %	-1 %	3.378	16 %
Digital teknologi og sikkerhet	Morten Stødle (til sep 2025)	3.164	16 %	-19 %	3.889	14 %	3 %	3.774	14 %	16 %	3.267	6 %	-8 %	3.537,66	15 %	0 %	3.537,18	17 %
Digital teknologi og sikkerhet	Heidrun Reisæter (fra sept 2025)	1.237	14 %															
Mennesker og organisasjon	Nina Christin Yttervik (fra mar 2020)	4.478	14 %	21 %	3.694	14 %	1 %	3.675	15 %	18 %	3.105	5 %	-5 %	3.261,14	14 %	27 %	2.576,79	17 %
Kundeopplevelser	Randi B. Skagemo (fra okt 2025)	1.011	17 %															
Strategi, bærekraft og kommunikasjon	Silje Skogstad (sep 2022 - feb 2025)	607	0 %	-85 %	4.124	14 %	4 %	3.981	15 %	147 %	1.615	3 %	0 %	-	0 %	0 %	-	0 %
Konsernsjef (avtroppende)	Tone Wille (til sept 2024)	-	0 %	-100 %	6.030	0 %	-10 %	6.728	0 %	6 %	6.360	0 %	3 %	6.150	0 %	1 %	6.074	0 %
Økonomi og finans (CFO) (avtroppende)	Irene Egset (til jan 2024)	-	-	-100 %	948	0 %	-77 %	4.067	0 %	0 %	4.059	6 %	-9 %	4.444,93	16 %	1 %	4.420,28	17 %
Konstituert Økonomi og finans (CFO)	Ulf Aas (feb-aug 2024)	-	-	-100 %	3.181	13 %												
Next	Thomas Tscherning (til nov 2024)	-	0 %	-100 %	5.479	14 %	-2 %	5.612	10 %	15 %	4.883	3 %	-7 %	5.226,74	12 %	4 %	5.013,61	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 2025-2020.

Historiske måltall. Alle tall oppgitt i NOK 1000 hvis ikke annet er spesifisert.

	2025	Endring (%)	2024	Endring (%)	2023	Endring (%)	2022	Endring (%)	2021	Endring (%)	2020
Utvikling i gjennomsnittlig godtgjørelse for øvrige ansatte i konsernet	691	2 %	677	8,5 %	624	6,5 %	586	1,3 %	579	-2,3 %	593
Justert driftsresultat (i mil. Kroner)	1162	28 %	906	27 %	716	76 %	406	-73 %	1525	7 %	1423
Avkastning på investert kapital (ROIC) (%)	8,8 %		7,2 %		6,1 %		3,8 %		16,4 %		14,1 %
Gjennomsnittlig antall årsverk i konsernet, øvrige ansatte	11.853	-2,3 %	12.126	-2,5 %	12.438	-0,4 %	12.492	-1,6 %	12.701	2,7 %	12.365

Kommentar til tabell:

Inntil 2024 ble det brukt antall årsverk ved utgangen av året.

Gjennomsnittlig godtgjørelse for øvrige ansatte er beregnet som lønns- og pensjonskostnader delt på totalt antall årsverk i konsernet (ekskludert godtgjørelse og årsverk for ledende personer) for perioden. Endringen i gjennomsnittlig godtgjørelse er påvirket av periodens selskapsstruktur, ansattssammensetning og lønnsutvikling, og avviker 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 2025. 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 26. mai 2026 for endelig vedtak.

Styremøte 26. mars 2026

 Admincontrol

List of Signatures Page 1/1

 Sak 29 Vedlegg Lederlønsrapport 2025_sign av styret.pdf

Name	Method	Signed at
Stiegler, Tina Vibeke	BANKID	2026-03-26 14:58 GMT+01
Ølahals, Gerd	BANKID	2026-03-26 14:57 GMT+01
Berglund, Patrik Olstad	BANKID	2026-03-26 14:56 GMT+01
Rundtom, Tove Gravdal	BANKID	2026-03-26 15:05 GMT+01
ROS-MARIE GRUSÉN	BANKID	2026-03-26 14:57 GMT+01
Wibe, Pål	BANKID	2026-03-26 15:00 GMT+01
Furberg, Petter-Barre	BANKID	2026-03-26 14:59 GMT+01
Nilsen, Lars	BANKID	2026-03-26 15:01 GMT+01
KINSERDAL, FINN	BANKID	2026-03-26 15:07 GMT+01
Wirgeness, Ann Elisabeth	BANKID	2026-03-26 14:57 GMT+01
Støre, Hege	BANKID	2026-03-26 14:58 GMT+01



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.
External reference: 95D137EF2E264524A07641DEFD2009C2

Revisors erklæring



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 ATTESTASJONSUTTAELSE 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 (lønsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2025, er utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift.

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

Styrets ansvar

Styret er ansvarlig for utarbeidelsen av lønsrapporten 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 lønsrapport 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, profesjonsstandarden og gjeldene lover og forskrifter.

Revisors oppgaver og plikter

Vår oppgave er å gi uttrykk for en mening om lønsrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift, og at opplysningene i lønsrapporten 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 lønsrapporten 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 lønsrapporten, 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, 26. mars 2026
Deloitte AS

Eivind Skaug
statsautorisert revisor
Dokumentet er signert elektronisk

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 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: 980 211 282

Uavhengig revisors attest...e til ledende personer

Name

Skaug, Eivind

Date

2026-03-26

Identification

 **bankID** Skaug, Eivind



This document contains electronic signatures using EU-compliant PAdES - PDF
Advanced Electronic Signatures (Regulation (EU) No 910/2014 (eIDAS))