



Godtgjørelse til ledende personer

Lederlønnrapport 2022
Posten Norge



Innhold

1 Introduksjon	3
Om lederlønsrapporten	3
Overordnede retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer i Posten.....	3
2 Strategiske hovedmål og utvikling i 2022	4
Endringer i styret og konsernledelsen	5
Endringer, etterlevelse og avvik fra retningslinjer	5
3 Godtgjørelse til styret	6
Styregodtgjørelse for regnskapsårene 2022 og 2021	6
4 Godtgjørelse til konsernledelsen	7
Konsernledelsens godtgjørelse for regnskapsårene 2022 og 2021	8
Sammenheng mellom resultatkriterier og variabel godtgjørelse.....	9
Rett til å tilbakekalle godtgjørelse.....	10
5 Sammenlignbar informasjon på endringer i godtgjørelse 2022-2018	11
Styret.....	11
Konsernledelsen	12
Historiske måltall	13
6 Styrets erklæring	14
7 Revisors erklæring	15





1 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-konsernet (heretter Posten), samt å gi innsikt i sammenhengen mellom ledelsens lønn og konsernets måloppnåelse.

Lederlønsrapporten for Posten er utarbeidet i henhold til statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet 30. april 2021, 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.

Overordnede retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer i Posten

Fastsettelsen av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Posten er forankret i «Retningslinjer for

fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Posten-konsernet» (heretter retningslinjene). Retningslinjene er utarbeidet av styret og godkjent av generalforsamlingen 6. mai 2022. 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 Postens hjemmeside www.postennorge.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 Postens hovedmål om å være:

- Kundens førstevalg
- Ledende på teknologi og innovasjon
- Best på bærekraftig verdiskapning

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

2 Strategiske hovedmål og utvikling i 2022

2022 har vært et år preget av geopolitisk uro som har skapt en ekstraordinær usikkerhet om den fremtidige konjunkturutviklingen i både norsk og internasjonal økonomi. Høy inflasjon og stigende renter har svekket husholdningenes kjøpekraft og de økonomiske vekstutsiktene. Dette har påvirket forsyningskjedene i hele logistikkbransjen og Postens resultater.

Konsernets omsetning var på 23 429 mill. kroner i 2022. Det er en nedgang på 5,2 prosent fra 2021 og skyldes hovedsakelig at Frigoscandia Sverige ble solgt i slutten av 2021. Den solgte virksomheten hadde en omsetning på 2 568 mill. kroner i 2021. Justert driftsresultat for 2022 ble 406 mill. kroner, en nedgang på 1 119 mill. kroner fra et historisk godt 2021. På tross av kontinuerlige kostnads effektiviserende tiltak medførte de uventede kostnads økningene en betydelig lavere avkastning på investert kapital (ROIC) enn målsatt. ROIC endte på 3,8 prosent i 2022 mot et mål på 10,1 prosent.

Logistikkvolumene har holdt seg på et godt nivå til tross for en krevende markedssituasjon. Pakkevolumene fra netthandel vokste med 7 prosent i 2022. Godtgjørelse i 2022 for ledende personer i konsernet

er basert på nøkkeltallsindikatorer for ledelsen (heretter KPI-er) og måloppnåelse innenfor Postens tre hovedmål. Posten har i 2022 gjennomført en rekke tiltak i for å realisere følgende mål:

Kundens førstevalg

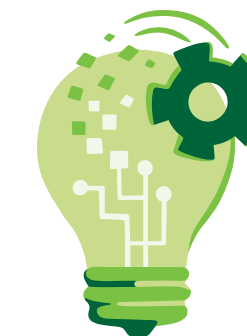
- Posten har passert 3 300 utleveringssteder i Norge. Det er en dobling i løpet av de tre siste årene. Vi har totalt utplassert om lag 1 700 pakkebokser i Norge, og i august passerte vi to millioner pakker levert i pakkeboks. Dette har styrket tilgjengeligheten til kundene våre ytterligere.
- For å hjelpe den krigsrammede befolkningen i Ukraina har vi siden april tilbudt gratis frakt av hjelpesendinger til Ukraina. I løpet av 2022 ble det sendt over 200 tonn humanitære hjelpepakker og gaver fra norske givere til Ukraina.
- NPS (Net Promotor Score) viser en kundelojalitet i 2022 på 53,6 mot 51,2 i 2021. Dette tyder på at kundene er fornøyde og lojale, og vi ser at god leveringskvalitet er viktig.
- Postens julefilm «When Harry met Santa» fortsetter å vinne priser, og ble i juni tildelt Gulløven i den internasjonale reklamefilmfestivalen i Cannes – som verdens beste reklamefilm.

Vi gjør hverdagen enklere og verden mindre

Vi skal forenkle og verdiøke handel og kommunikasjon for mennesker og virksomheter i Norden



Kundens førstevalg

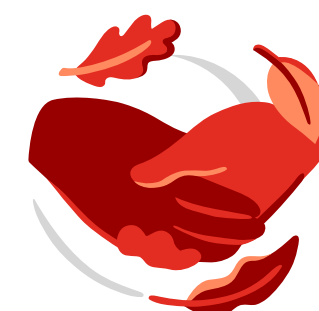


Ledende på teknologi og innovasjon



Best på bærekraftig verdiskapning

Muliggjort av kompetente og engasjerte medarbeidere



Tar ansvar



Spiller på lag



Vil mer



Ledende på teknologi og innovasjon

- Vi investerer i et moderne logistikknettverk med økt kapasitet og effektivitet som muliggjør fremtidsrettede tjenester. Nytt logistikkcenter i Tromsø ble offisielt åpnet 2. juni 2022. Anlegget er Postens største i Nord-Norge for distribusjon av brev, pakker og gods til Troms, Finnmark og Svalbard. Nytt logistikkcenter i Kristiansand er satt i drift, og i Bergen har Posten fått politisk tilslutning til planene om å bygge nytt logistikkcenter på Kokstad.
- Bring Venture har gjennomført seks investeringer i 2022. Det er ved utgangen av året var 13 oppstartsselskaper i porteføljen. Av disse var tre investeringer innen sirkulærøkonomi: Den nordiske markedsplassen Tise, fremmer gjenbruk og sirkulærøkonomi. Sharefox tilbyr selskaper smarte utleieløsninger og Easycom tilbyr returhåndteringsprogramvare. I tillegg er det investert i svenske

Kavall som driver ekspresslevering av dagligvarer, det norske droneselskapet Aviant, og betalingsløsningsselskapet Dintero.

- Det skjer mye spennende innovasjon og tjenesteutvikling internt i konsernet, blant annet har avdeling for fremtidsteknologi testet varelevering med selvkjørende fortausrobot. Vi utvidet vårt nordiske tilbud blant annet med B2C-tjenesten «redirect» hvor mottaker på en enkel måte kan omdirigere pakkeleveransen underveis.

Best på bærekraftig verdiskapning

- Vi har satt konsernfelles kvantitative klima- og miljømål i tråd med Parisavtalen, etter rammeverket for Science Based Targets (SBT). Målene ble godkjent og revidert av SBTi i november 2021. Målet er todelt:
 - Vi har satt et absolutt reduksjonsmål for egneid transport, og skal redusere absolutt utslipp med 42 prosent innen 2030 sammenlignet med baseline år 2020
 - Vi har satt et intensitetsmål for innleid veitransport, og skal redusere utslipp med 32 prosent per tonnkilometer innen 2030 sammenlignet med baseline år 2020
- Andelen kjøretøy på utslippsfritt drivstoff i konsernet var på 44 prosent i 2022, bedre enn målet på 43 prosent.
- I Rogaland har Posten satt i drift den første el-lastebilen i forsyningslogistikken for norsk sokkel. Elektrifisering av konsernets kjøretøy fortsetter og Posten har i 2022 tatt i bruk verdens nordligste el-lastebil på Svalbard.
- Posten er den merkevaren i pakke- og logistikkbransjen som nordmenn oppfatter å være mest bærekraftig ifølge Europas største merkevarestudie på bærekraft, Sustainable Brand Index.

I samme kåring endte Bring på andreplass.

- Posten Norge er for første gang med på Financial Times og analysebyrået Statistas årlige rapport «Europe's Climate Leaders». Av post- og logistikk-selskapene som inngår i rapporten ble Posten Norge kun slått av nederlandske PostNL.
- Posten havnet i år som i fjor i den øverste kategorien som en av «årets klimavinnere» i PwC sin klimaindeks.

Konsernets hovedmål blir muliggjort av kompetente og engasjerte medarbeidere i organisasjonen.

I tillegg til KPI-er innenfor hvert av hovedmålene over vil godtgjørelse for ledende personer i Posten derfor også være bestemt av KPI-er for:

Kompetente og engasjerte medarbeidere

I 2022 har sykefraværet hatt en kraftig økning fra de foregående årene, og endte på 6,9 prosent, fra seks prosent i 2021. Økningen i sykefraværet skyldes i stor grad koronapandemien og andre luftveissykdommer. Personskadefrekvensen har hatt en positiv utvikling i 2022. H2-verdi på 7,0 er 25 prosent lavere enn i 2021. Konsernmålet for H2 i 2022 var 7,6.

Endringer i styret og konsernledelsen

På den ordinære generalforsamlingen i 2022 ble Anne Carine Tanum valgt til ny styreleder. Hun medbringer bred styreerfaring fra blant annet rollene som styremedlem og styreleder i DNB ASA, styreleder i Avinor AS og Den Norske Opera. Hun har i tillegg mangeårig erfaring som administrerende direktør og eier av Tanum AS. Hun overtok rollen fra fratredende styreleder Andreas Enger. Patrik Olstad Berglund ble valgt inn som nytt styremedlem og Henrik Højsgaard fra-trådte sin rolle i styret. Resterende styremedlemmer og ansattrepresentanter ble gjenvalgt.

I konsernledelsen har det vært følgende endringer i 2022; Per Öhagen fratradte sin stilling som konserndirektør for divisjon E-handel og logistikk i desember 2021, og Gunnar Henriksen trådte inn som fungerende konserndirektør for divisjonen for perioden januar til og med juli. Den nye konserndirektøren for E-handel og logistikk, Thomas Støkken, tiltrådte stillingen i august. Thomas Støkken har bred erfaring fra ulike lederroller, sist som administrerende direktør i Løvenskiold Handel. Han har tidligere også hatt lederroller i Posten Norge AS, blant annet som direktør for Bring Mail. Videre gikk Alexandra Saab Bjertnæs av som konserndirektør for Strategi og Kommunikasjon i 2021, og i september 2022 tiltrådte Silje Skogstad stillingen som ny konserndirektør for konsernstaben. Silje Skogstad har tidligere jobbet 18 år i Deutsche Post DHL, sist som globalt ansvarlig for strategi.

Endringer, etterlevelse og avvik fra retningslinjer

På ordinær generalforsamling 6. mai 2022 ble det vedtatt nye retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i 2022. Disse retningslinjene ligger til grunn for Lederlønnsrapporten.

I konsernledelsen er det følgende avvik fra retningslinjene; 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 12 G. Innskuddsrenten er maksimalt 42 prosent av pensjonsgrunnlaget for vedkommende, noe som er i henhold til ordinære pensjonsordninger for ledere i Sverige.

3 Godtgjørelse til styret

Styret i Posten er ansvarlig for den overordnede forvaltningen av konsernet og for å føre tilsyn med konsernets aktiviteter. Styret velges inn for to år av gangen, og styremedlemmer 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 2022 og 2021

Styret består av styreleder og åtte styremedlemmer hvorav fire er ansattvalgte styremedlemmer. Tabellen til høyre viser styrets samlede godtgjørelse i 2022 og 2021. Alle tall er oppgitt i NOK 1 000 med mindre annet er spesifisert.

Rolle i styret	Navn	Regnskapsår	Fast styregodtgjørelse	Godtgjørelse revisjonsutvalg	Godtgjørelse kompensasjonsutvalg	Total godtgjørelse ¹
Styreleder	Anne Carine Tanum ²	2022	416		32	448
		2021	289	-	22	311
Styremedlem	Patrik Olstad Berglund	2022	147			147
		2021	-	-	-	-
Styremedlem	Finn Kinserdal ³	2022	248	76		324
		2021	240	74	-	313
Styremedlem	Liv Fiksdahl	2022	248			248
		2021	240	-	-	240
Styremedlem	Tina Stiegler	2022	248	45		293
		2021	240	44	-	283
Styremedlem (ansattvalgt)	Gerd Øiahals	2022	248		17	265
		2021	240	-	22	261
Styremedlem (ansattvalgt)	Lars Nilsen	2022	248			248
		2021	240	-	-	240
Styremedlem (ansattvalgt)	Ann Elisabeth Wirgeness	2022	248			248
		2021	240	-	-	240
Styremedlem (ansattvalgt)	Tove Gravdal Rundtom	2022	248	-	-	248
		2021	240	-	-	240
Tidligere styreleder	Andreas Enger ⁴	2022	203		13	216
		2021	481	-	50	531
Tidligere styremedlem	Henrik Højsgaard	2022	101		6	107
		2021	240	-	22	261

¹ Opptjent godtgjørelse for regnskapsåret

² Tiltredende styreleder i 2022 og ny leder av kompensasjonsutvalget

³ Leder av revisjonsutvalget

⁴ Tidligere leder av kompensasjonsutvalget



4 Godtgjørelse til konsernledelsen

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

Hovedprinsippet for lederlønnspolitikken er at den samlede godtgjørelse for ledende personer i Posten 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.

Konsernledelsens godtgjørelse for regnskapsårene 2022 og 2021

Tabellen viser samlet godtgjørelse for ledende personer i 2022 og 2021.

Alle tall er oppgitt i NOK 1 000 med mindre annet er spesifisert.

Leder	Navn	Regn- skapsår	Grunnlønn ¹	Utbetalt bonus (opptjent i foregående regnskapsår) ²	Fast godtgjørelse		Variabel godtgjørelse		Total godt- gjørelse	Andel fast og variabel godtgjørelse (prosent)
					Utbetalt grunnlønn og feriepenger ³	Natural- ytelser / andre ytelser ⁴	Opptjent bonus fra kort- siktig insentiv- program (≤ 1 år) ⁵	Pensjons- ytelser		
Konsernsjef	Tone Wille ⁶	2022	5 879	-	5 928	297	-	135	6 360	
		2021	5 665	-	5 718	306	-	126	6 150	100% / 0%
Økonomi og finans (CFO)	Irene Egset ⁷	2022	3 471	691	3 557	190	178	135	4 059	96% / 4%
		2021	3 345	760	3 435	192	691	126	4 445	84% / 16%
Digital teknologi og sikkerhet	Morten Stødle	2022	2 732	528	2 762	173	197	135	3 267	94% / 6%
		2021	2 633	599	2 707	176	528	126	3 538	85% / 15%
Strategi, bærekraft og kommunikasjon	Silje Skogstad (fra september 2022)	2022	3 000	-	1 000	516	53	46	1 615	96% / 4%
		2021	-	-	-	-	-	-	-	-
Mennesker og organisasjon	Nina Christin Yttervik	2022	2 568	465	2 618	190	162	135	3 105	95% / 5%
		2021	2 468	438	2 478	192	465	126	3 261	86% / 14%
E-handel og logistikk	Thomas Støkken ⁷ (fra august 2022) ⁸	2022	3 400	-	1 417	79	75	57	1 628	95% / 5%
		2021	-	-	-	-	-	-	-	-
Post	Christian Brandt ⁷	2022	2 900	509	2 852	254	156	135	3 396	95% / 5%
		2021	2 623	563	2 695	256	509	126	3 586	86% / 14%
Nettverk Norden	Hans-Øyvind Ryen	2022	3 200	544	3 146	127	190	135	3 598	95% / 5%
		2021	2 900	521	2 949	130	544	126	3 749	85% / 15%
Internasjonal logistikk	Per Erik Roth ⁷	2022	2 700	488	2 778	2	246	135	3 161	92% / 8%
		2021	2 540	533	2 720	5	488	126	3 339	85% / 15%
Next	Thomas Tscherning ⁸	2022	3 139	581	3 486	-	318	1 078	4 883	93% / 7%
		2021	3 253	633	3 448	-	612	1 167	5 227	88% / 12%
Tidligere fung. E-handel og logistikk	Gunnar Henriksen (fra 1.1. - 31.7.2022)	2022	2 700	-	1 564	66	84	78	1 791	95% / 5%
		2021	-	-	-	-	-	-	-	-
Tidligere E-handel og logistikk	Per Öhagen (til 31.12.2021)	2022	-	-	-	-	-	-	-	-
		2021	3 629	918	3 714	188	-	126	4 028	100% / 0%
Tidligere Kommunikasjon og strategi	Alexandra Saab Bjertnæs (til 30.09.2021)	2022	-	-	-	-	-	-	-	-
		2021	2 150	487	2 135	187	-	94	2 416	100% / 0%

¹ Grunnlønn per årslutt eller per fratredelsesdato fra konsernledelsen.

² Bonus utbetalt i regnskapsåret (opptjent i foregående regnskapsår). Differanse mellom opptjent bonus i 2021 og utbetalt bonus i 2022, skyldes valutaeffekt for en konserndirektør som mottar lønn i SEK.

³ Grunnlønn og feriepenger utbetalt i regnskapsåret.

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 5,88 mill. kroner i 2022. I tillegg kommer fri telefon/bredbånd, billønn på 295 tusen kroner per år og parkering på arbeidssted. For øvrig er hun medlem i selskapets pensjons- og personalforsikringer i tråd med til enhver tid gjeldende kollektive ordninger i Posten Norge AS.

⁷ Har avtale om etterlønn i inntil ett år dersom konkurranseklausul skulle tre i kraft.

⁸ Konserndirektør Thomas Tscherning har mottatt lønn i svenske kroner. Omregnet til norske kroner med gjennomsnittskurs for året 95,06. Fra tiltredelse i 2014 har vedkommende hatt svensk pensjonsordning, hvor årlig innskudd er avhengig av lønnsnivå og alder. Innskuddsatsen er maksimalt 42 prosent av pensjonsgrunnlaget for vedkommende.

Konsernledelsen har samlet hatt en lønnsregulering som har vært 0,2 prosentpoeng lavere enn lønnsveksten for øvrige ansatte i Posten Norge AS (sett bort fra medlemmer som gikk ut av eller blitt tatt opp i konsernledelsen i løpet av året). I 2022 ble det gjennomført strukturendringer i konsernet som førte til økt ansvar for enkelte konserndirektører. Leder for divisjonene Post, Nettverk Norden og Internasjonal logistikk har i den forbindelse fått økt lønn ut over den generelle lønnsreguleringen. Per Öhagen gikk ut av konsernledelsen 31. desember 2021, men fortsatte som rådgiver for konsernet og mottok lønn i tre måneder i 2022. For øvrig gikk totalkompensasjonen til konsernledelsen ned med om lag 4 prosentpoeng.

Det er et krav i Statens retningslinjer for lederlønn at bonusordninger skal være reelt variable. Sammenligning mellom opptjent bonus for 2021 og 2022 er et eksempel på variasjonen i ordningen, ref. ovenstående tabell.

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

Sammenheng mellom resultatkrITERIER og variabel godtgjørelse

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

Måloppnåelsen på hvert resultatkrITERIER

vrderes 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 bonus 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)

Tabellen nedenfor oppsummerer måloppnåelse innenfor hvert av Postens hovedmål i 2022. I tillegg har konserndirektørene ett kvalitativt mål som er vektet 5 prosent. Konsernledelsen, med unntak av konsern-

sjef, har i utgangspunktet felles resultatkrITERIER med unntak av de divisjonsdirektørene som har separate resultatmål for sine divisjoner.

For beskrivelse av alternative resultatmål benyttet i lederlønnrapporten vises det til kapittel 3 - Vår verdiskapning: «Vår økonomiske bæreevne» og «Alternative resultatmål» i integrert årsrapport for 2022.

Hovedmål	Fordelt vektning av 100 prosent måloppnåelse og mulig bonus (prosent) ¹	Strategisk målsetting	Følgende KPIer inngår i bonusprogram for 2022	Resultater 2021	Mål 2022	Resultater 2022	Måloppnåelse 2022 (Karakter 1-3)	Oppnådd bonus (prosent) ²	
								Leder med divisjonsansvar ⁴	Andre ledere i konsernledelsen
Kundens førstevalg	10 %	Levere den beste kundeopplevelsen og ha bransjens mest attraktive tjenester	NPS (Kundebarmeter)	51	52	54	3	10 %	10 %
Ledende på teknologi og innovasjon	5 %	Den mest innovative logistikkleverandøren	NHH's sosial innovasjonsindeks	23. plass	20. plass	35	0	0,0 %	0,0 %
Best på bærekraftig verdiskapning	50 % / 60 % ³	En effektiv kostnadsstruktur som bidrar til langsiktig verdiskapning	ROIC	16,4 %	10,1 %	3,8 %	0	0,0 %	0,0 %
	10 %	Den grønneste logistikkleverandøren	Andel kjøretøy på fornybar energi	37 %	43 %	44 %	2	7,5 %	7,5 %
Muliggjort av kompetente og engasjerte medarbeidere	10 %	Ingen skal bli skadet eller syke som følge av å jobbe i konsernet	Sykefravær ⁵	6 %	6 %	6,9 %	0	0,0 %	0,0 %
			H2-skadefrekvens	9,3	7,6	7,0	3	5,0 %	0,0 %
								22,5 %	17,5 %

¹ 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.

² Oppnådd bonus er en funksjon av måloppnåelse for perioden (basert på karakter 1-3, hvor 1 = 50 prosent, 2 = 75 prosent og 3 = 100 prosent) multiplisert med potensiell mulig bonus på målingskrITERIER. Oppnådd bonus (NOK) beregnes ut fra den økonomiske rammen for hver enkelt leder.

³ Enkelte konserndirektører måles på økonomiske mål for egen divisjon (justert driftsresultat) i tillegg til ROIC for konsernet. For de aktuelle konserndirektørene utgjør økonomiske mål for egen divisjon 10 prosent av total måloppnåelse, mens konsernets ROIC utgjør 50 prosent av total måloppnåelse. Se måloppnåelse for de aktuelle divisjonene i tabellen nedenfor.

⁴ Som hovedregel har den enkelte konserndirektør sykefraværsmål for egen divisjon/stab og H2 mål for egen divisjon. For konserndirektører med divisjonsansvar og konserndirektør for Mennesker og Organisasjon, vil mål-

oppnåelse innen sykefravær vektet 5 prosent og måloppnåelse H2-skadefrekvens vektet 5 prosent. Konserndirektør for Mennesker og Organisasjon måles på konsernets totale mål. Konserndirektørene for Next, Økonomi og Finans, Strategi, Bærekraft og Kommunikasjon, samt Digital teknologi og Sikkerhet vil kun ha måloppnåelse innen sykefravær med vekt 10 prosent.

⁵ Konserndirektørene for Next og Internasjonal logistikk nådde stretchmålet for sykefravær i sine divisjoner. Konserndirektør Digital Teknologi og Sikkerhet nådde sitt sykefraværsmål (Target) for sin stab.

Tabellen til høyre viser økonomisk måloppnåelse for divisjonene. For konserndirektører innenfor hver av disse divisjonene vil økonomisk måloppnåelse for egen divisjon utgjøre 10 prosent av den strategiske målsettingen «en effektiv kostnadsstruktur som bidrar til langsiktig verdiskapning», mens konsernets ROIC utgjør 50 prosent. Alle tall er oppgitt i mill. kroner med mindre annet er spesifisert.

Rett til å tilbakekalle godtgjørelse

Posten 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 Postens drift (f.eks. bedragerske handlinger). Det er ingen ledende personer som er berørt av tilbakekalling av godtgjørelse i 2022.

Hovedmål	Fordelt vektning av 100 prosent måloppnåelse og mulig bonus (prosent) ¹	Strategisk målsetting	Følgende KPIer inngår i bonusprogram for 2022	Resultater 2021	Mål 2022	Resultater 2022	Måloppnåelse 2022 (Karakter 1-3)	Oppnådd bonus
Best på bærekraftig verdiskapning	10 %	En effektiv kostnadsstruktur som bidrar til langsiktig verdiskapning	Tjenestelønnsomhet ¹	1 025	689	327	0	0
			Justert driftsresultat Internasjonal logistikk	167	163	163	2	7,5 %
			Justert driftsresultat Next	na ²	(40)	(26)	3	10 %

¹ Felles tjenestelønnsomhet for E-handel og logistikk, Nettverk Norden og Post (norsk del) for kjernevirksomhet.

² Next (tidligere Holding & Ventures) hadde ikke mål knyttet til justert driftsresultat i 2021.

5 Sammenlignbar informasjon på endringer i godtgjørelse 2022-2018

Styret

Tabellen til høyre oppsummerer total styregodtgjørelse og endring per år i Posten for perioden 2022-2018. Alle tall er oppgitt i NOK 1 000 med mindre annet er spesifisert.

Rolle	Navn	2022		2021		2020		2019		2018
		Total godtgjørelse	Endring (prosent)	Total godtgjørelse	Endring (prosent)	Total godtgjørelse	Endring (prosent)	Total godtgjørelse	Endring (prosent)	Total godtgjørelse
Styreleder fra 1.6.22	Anne Carine Tanum	448	44 %	311	6 %	294	16 %	254	124 %	114
Styremedlem	Patrik Olstad Berglund	147	-	-	-	-	-	-	-	-
Styremedlem	Finn Kinserdal	324	3 %	313	3 %	303	8 %	280	113 %	131
Styremedlem	Liv Fiksdahl	248	3 %	240	3 %	232	3 %	225	103 %	111
Styremedlem	Tina Stiegler	293	3 %	283	3 %	275	104 %	135	0 %	-
Styremedlem (ansattvalgt) (- 1.7.20)	Gerd Øiahals	265	1 %	261	103 %	129	-	-	-	-
Styremedlem (ansattvalgt)	Lars Nilssen	248	3 %	240	3 %	232	3 %	225	3 %	220
Styremedlem (ansattvalgt)	Ann Elisabeth Wirgeness	248	3 %	240	3 %	232	3 %	225	3 %	220
Styremedlem (ansattvalgt) (1.1.20-)	Tove Gravdal Rundtom	248	3 %	240	3 %	232	0 %	-	0 %	-
Tidligere styreleder (1.7.19 - 31.5.22)	Andreas Enger	216	(59 %)	531	7 %	497	111 %	235	0 %	-
Tidligere styremedlem (1.7.18-31.5.22)	Henrik Højsgaard	107	(59 %)	261	6 %	245	7 %	230	103 %	114
Tidligere styreleder (-30.6.19)	Idar Kreutzer							229	(49 %)	452
Tidligere nestleder (-30.6.18)	Randi B. Sætershagen							-		134
Tidligere styremedlem (- 30.6.18)	Anne Britt Berentsen									128
Tidligere nestleder (1.7.18 - 30.6.19)	Tove Andersen							169	(39 %)	277
Tidligere styremedlem (-30.6.18)	Morten Karlsen Sørby									142
Tidligere styremedlem (ansattvalgt) (- 31.12.19)	Erling Andreas Wold							225	1 %	223
Tidligere styremedlem (ansattvalgt) (-30.6.20)	Odd Christian Øverland			-		117	(49 %)	230	2 %	225
Vara styremedlem (ansattvalgt)	Petter Torp			-		-		-		33

Konsernledelsen

Tabellen under oppsummerer total godtgjørelse, variabel andel og årlig endring i godtgjørelse for ledende personer i Posten for perioden 2022-2018. Alle tall er oppgitt i NOK 1 000 med mindre annet er spesifisert.

Rolle	Navn	2022			2021			2020			2019			2018	
		Total godtgjørelse	Variabel andel (prosent)	Endring (prosent) ¹	Total godtgjørelse	Variabel andel (prosent)	Endring (prosent)	Total godtgjørelse	Variabel andel (prosent)	Endring (prosent)	Total godtgjørelse	Variabel andel (prosent)	Endring (prosent)	Total godtgjørelse	Variabel andel (prosent)
Konsernsjef	Tone Wille	6 360	0 %	3 %	6 150	0 %	1 %	6 074	0 %	4 %	5 849	0 %	1 %	5 773	14 %
Økonomi og finans (CFO)	Irene Egset	4 059	6 %	(9 %)	4 445	16 %	1 %	4 420	17 %	(2 %)	4 507	15 %	100 %	-	-
Digital teknologi og sikkerhet	Morten Stødle	3 267	6 %	(8 %)	3 538	15 %	0 %	3 537	17 %	2 %	3 464	17 %	3 %	3 360	16 %
Strategi, bærekraft og kommunikasjon	Silje Skogstad	1 615	3 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mennesker og organisasjon	Nina Christin Yttervik (fra mars 2020)	3 105	5 %	(5 %)	3 261	14 %	27 %	2 577	17 %	100 %	-	-	-	-	-
E-handel og logistikk	Thomas Støkken	1 628	5 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Post	Christian Brandt (fra okt 2019)	3 396	5 %	(5 %)	3 586	14 %	2 %	3 523	16 %	377 %	739	16 %	100 %	-	-
Nettverk Norden	Hans-Øyvind Ryen (konstituert fra aug 2020)	3 598	5 %	(4 %)	3 749	15 %	171 %	1 384	16 %	100 %	-	-	-	-	-
Internasjonal logistikk	Per Erik Roth (fra okt 2018)	3 161	8 %	(5 %)	3 339	15 %	(1 %)	3 378	16 %	18 %	2 866	6 %	347 %	641	14 %
Next	Thomas Tscherning	4 883	3 %	(7 %)	5 227	12 %	4 %	5 014	13 %	2 %	4 896	13 %	16 %	4 231	14 %
Tidligere fung. E-handel og logistikk	Gunnar Henriksen (fra jan - jul 2022)	1 791	5 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tidligere E-handel og logistikk	Per Öhagen (des 2021)	-	-	-	4 028	0 %	(15 %)	4 762	19 %	4 %	4 596	19 %	15 %	3 999	12 %
Tidligere kommunikasjon og strategi	Alexandra Saab Bjertnæs (til okt 2021)	-	-	-	2 416	0 %	(21 %)	3 055	16 %	4 %	2 944	17 %	7 %	2 741	17 %
Tidligere nettverk Norge	Gro Bakstad (til aug 2020)	-	-	-	-	-	-	2 968	0 %	(44 %)	5 277	12 %	5 %	5 010	9 %
Tidligere HR og HMS	Randi Løvland (til mars 2020)	-	-	-	-	-	-	417	0 %	(86 %)	2 979	15 %	7 %	2 773	12 %
Tidligere økonomi og finans	Eli Giske (til mai 2018)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(100 %)	4 082	0 %
Tidligere konserndirektør	Ulf Aas (mai - des 2018)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(100 %)	1 773	14 %
Tidligere internasjonal logistikk	Tore K. Nilsen (til okt 2018)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(100 %)	3 604	7 %

Historiske måltall

Tabellen nedenfor viser gjennomsnittlig godtgjørelse per årsverk, Postens driftsresultat, avkastning på investert kapital og gjennomsnittlig antall årsverk i konsernet for perioden 2022-2018.

Gjennomsnittlig godtgjørelse for øvrige ansatte er beregnet som total lønnskostnad 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, ansatt sammensetning 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.

Hovedmål	2022	Endring (prosent)	2021	Endring (prosent)	2020	Endring (prosent)	2019	Endring (prosent)	2018
Utvikling i gjennomsnittlig godtgjørelse for øvrige ansatte i konsernet i tusen kroner	679	0,7 %	675	(1,7 %)	686	8,9 %	630	3,2 %	610
Justert driftsresultat (i mill. kroner)	406	(73,4 %)	1 525	7,2 %	1 423	76,1 %	808	52,2 %	531
Avkastning på investert kapital (ROIC) (%)	3,8 %		16,4 %		14,1 %		7,4 %		7,3 %
Gjennomsnittlig antall årsverk i konsernet, øvrige ansatte	12 492	(1,6 %)	12 701	2,7 %	12 365	(11,6 %)	13 985	(3,2 %)	14 449

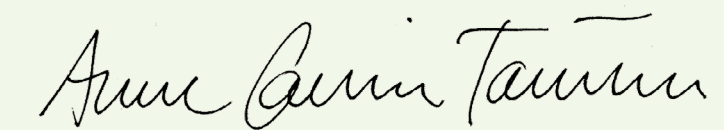
6 Styrets erklæring

Styret har behandlet og vedtatt lederlønsrapporten til Posten Norge AS for regnskapsåret 2022. 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 statlig eierandel.

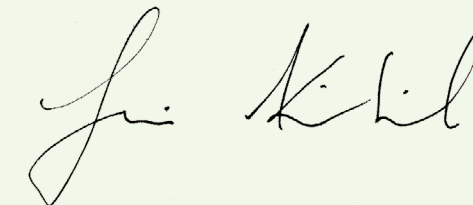
Lederlønsrapporten legges frem for Generalforsamlingen 06.06.2023 for endelig vedtak.

Oslo 30.03.2023

Styremøte 30. mars 2023



Anne Carine Tanum (leder)



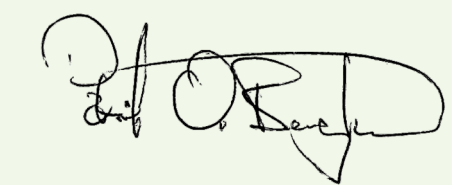
Finn Kinserdal



Liv Fiksdahl



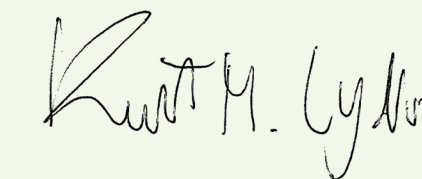
Tina Stiegler



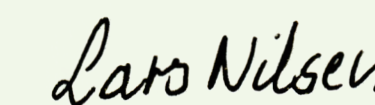
Patrik Berglund



Gerd Øiahals



Knut Marius Lydvo (Vara)



Lars Nilsen



Tove Gravdal Rundtom



Tone Wille (konsernsjef)

7 Revisors erklæring



Statsautoriserte revisorer
Ernst & Young AS

Dronning Eufemias gate 6a, 0191 Oslo
Postboks 1156 Sentrum, 0107 Oslo

Foretaksregisteret: NO 976 389 387 MVA
Tlf: +47 24 00 24 00

www.ey.no
Medlemmer av Den norske Revisorforening

UAVHENGIG REVISORS ATTESTASJONSUTTALELSE OM LØNNSRAPPORT

Til generalforsamlingen i Posten Norge AS

Konklusjon

Vi har utført et attestasjonsoppdrag for å oppnå betryggende sikkerhet for at Posten Norge AS' rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønnsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2022, 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, verken som følge av misligheter eller feil.

Vår uavhengighet og kvalitetskontroll

Vi er uavhengige av selskapet i samsvar med kravene i relevante lover og forskrifter i Norge og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av *International Ethics Standards Board for Accountants* (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Vi anvender internasjonal standard for kvalitetskontroll (ISQC 1) og opprettholder et omfattende system for kvalitetskontroll inkludert dokumenterte retningslinjer og prosedyrer vedrørende etterlevelse av etiske krav, faglige standarder og gjeldende lovmessige og regulatoriske krav.

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, 30. Mars 2023
ERNST & YOUNG AS

Petter Larsen
statsautorisert revisor

Uavhengig revisors attestasjonsuttalelse - Posten Norge AS 2022

A member firm of Ernst & Young Global Limited