



# Godtgjørelse til ledende personer

**Lederlønnrapport 2023**

Posten Bring

# Innhold

<b>1 Introduksjon</b> .....	<b>3</b>
Om lederlønsrapporten .....	3
<b>2 Strategiske hovedmål og utvikling i 2023</b> .....	<b>4</b>
<b>3 Godtgjørelse til styret</b> .....	<b>6</b>
Styregodtgjørelse for regnskapsårene 2023 og 2022 .....	6
<b>4 Godtgjørelse til konsernledelsen</b> .....	<b>7</b>
Konsernledelsens godtgjørelse for regnskapsårene 2023 og 2022.....	8
<b>5 Sammenlignbar informasjon på endringer i godtgjørelse 2023-2018</b> .....	<b>12</b>
Styret.....	12
Konsernledelsen .....	13
Historiske måltall .....	14
<b>6 Styrets erklæring</b> .....	<b>15</b>
<b>7 Revisors erklæring</b> .....	<b>16</b>





# 1 Introduksjon

## OM LEDERLØNNSRAPPORTEN

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. Lederlønsrapporten for 2022 ble på generalforsamlingen 6. juni 2023 godkjent 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 «Retnings-

linjer 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. juni 2023. 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](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. 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.

# 2 Strategiske hovedmål og utvikling i 2023

Året 2023 har vært preget av markedsure, høy inflasjon og økte renter, noe som har dempet forbruket i Norge. Også i Sverige har økonomien vært svak og forbruket falt. Likevel har Posten Bring hatt god vekst spesielt innen pakker fra netthandel, og kan vise til økte inntekter og bedre resultat enn året før.

Konsernets omsetning var på 24 394 mill. kroner i 2023. Det er en økning på 4,1 prosent fra 2022. Kontinuerlige kostnadseffektiviserende tiltak gjennom året gjorde at avkastningen på investert kapital (ROIC) endte betydelig høyere enn målsatt. ROIC endte på 6,1 prosent i 2023 mot et mål på 3,2 prosent. Logistikkvolumene har holdt seg på et godt nivå til tross for en krevende markedssituasjon. Pakkevolumene fra netthandel økte med 8,4 prosent i 2023.

Variabel godtgjørelse i 2023 for ledende personer i konsernet er basert på nøkkeltallsindikatorer for ledelsen (heretter KPI-er) og måloppnåelse innenfor Posten Brings fire hovedmål. Posten har i 2023 gjennomført en rekke tiltak for å realisere følgende mål:

## Kundens førstevalg

- Posten har passert 3 600 utleveringssteder i Norge. De fire siste årene har vi etablert over 2000 nye steder hvor kundene kan hente, sende eller returnere post og pakker. Dette har styrket tilgjengeligheten til kundene våre ytterligere.
- De første pakkeboksene i Sverige ble utplassert i starten av året i Stockholm, Göteborg og Malmö. I løpet av året ble det plassert ut om lag 300 pakkebokser fra Bring i Sverige.
- Vi har lyktes med å øke produktivitet og kostnadseffektivitet, spesielt i det norske nettverket. Uværet «Hans» traff Norge i august og fikk konsekvenser for nettverket i form av stengte veier og togstrekninger som ga forsinkelser og bil for tog. Kundene har gitt gode tilbakemeldinger på håndteringen av «Hans» og hvordan alternative løsninger har blitt etablert. Leveringskvaliteten for brevpost i 2023 ble, til tross for utfordringene, på 91,3 prosent, noe som er over kravet på 85 prosent levert innen 3 dager.
- NPS (Net Promotor Score) viser en kundelojalitet i 2023 på 53,6, som er samme nivå som i 2022.

Vi gjør hverdagen  
enklere og verden mindre

## Ledende nordisk logistikkaktør



Kundens  
førstevalg



Ledende på  
teknologi og  
innovasjon



Best på  
bærekraftig  
verdiskapning



Mest  
attraktive  
arbeidsplass



Tar  
ansvar



Spiller  
på lag



Vil  
mer



Dette tyder på at kundene er fornøyde og lojale.

- I Ipsos' omdømmemåling 2023 i Norge har både Posten og Bring fremgang på godt totalinntrykk. Posten kommer på 10. plass blant de best likte store norske bedrifter, mens Bring kommer på 23. plass.

#### **Ledende på teknologi og innovasjon**

- De siste årene har vi gjort store teknologiske løft ved å migrere systemer til skyen. Det gir oss økt fleksibilitet og hurtighet i vår utvikling. I 2023 har vi fullført overgangen til Parcel Hub, som betyr at alle pakke-data nå produseres i skyen.
- Vi har lansert muligheten for å sende og returnere pakker fra pakkeboks. Over 20 000 pakker har blitt sendt med den nye løsningen i løpet av året.
- Vi investerer for å håndtere videre vekst. I Jönköping er første spadetak tatt for Brings største terminal i Sverige som skal stå ferdig i 2025 og gi tre ganger så stor kapasitet som dagens terminal.
- I Køge i Danmark har Shelfless åpnet nytt anlegg med autostore som muliggjør samme-dag-levering til to millioner dansker.

#### **Best på bærekraftig verdiskapning**

- I fjerde kvartal 2023 har vi revidert og besluttet å søke om nytt klimamål i tråd med Science Based Target's Net Zero standard. Målet er at innen 2030 skal alle konsernets kjøretøy gå på el eller biogass. Det innebærer at rundt 2000 varebiler og lastebiler skal bli elektriske, mens det forventes at rundt 130 kjøretøy skal benytte biogass.
- Andelen kjøretøy på utslippsfritt drivstoff i konsernet var på 50 prosent i 2023, bedre enn målet på 49 prosent.
- Posten Bring leverer nå pakker og post med utslippsfrie biler til halvparten av Norges befolkning.
- Vi har startet etableringen av egen nasjonal lade-

infrastruktur for å muliggjøre tungtransport på elektrisitet.

- Posten kom på andreplass i totaloversikten over merkevarer som nordmenn oppfatter å være mest bærekraftig, ifølge Europas største merkevarestudie på bærekraft, Sustainable Brand Index. Innen pakke- og logistikkbransjen kom Posten på førsteplass og Bring på 2. plass i rangeringen.
- Posten havnet i år, som i fjor, i den øverste kategorien som en av «årets klimavinnere» i PwC sin klimaindeks.

#### **Mest attraktive arbeidsplass**

- Det jobbes systematisk med å forbedre arbeidsmiljøet. Organisasjonsundersøkelsen viser stabilt høye resultater, og bl.a styrking av samarbeid og inkludering med 0,1 til 5,8 på en syv punkts skala. Sykefravær i 2023 endte på 6,7 prosent, en nedgang fra 6,9 året før. Antall personskader gikk ned og skadefrekvensen (H2) endte på 6,4 mot 7 i 2022.
- 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 andre år på rad «Stolt Partner» av Oslo Pride. I 2023 ble utviklingsprogrammet «Sammen gjør vi forskjellen» re-etablert. Medarbeidere med minoritetsbakgrunn kan søke hospitering i andre deler av konsernet med hensikt å få erfaring i å bruke formell kompe-

tanse de ikke får utnyttet i sin egentlige stilling. Deltakerne hospiterer i en annen avdeling som er relevant for kompetansen.

- En satsning på employer branding har gitt økning i trafikk på karrieresidene [postenbring.no/jobb](https://postenbring.no/jobb) med 243 % på ett år. Satsningen inkluderer bl.a en vellykket kampanje mot unge kvinnelige yrkessjåfører med over 100.000 eksponeringer på snapchat.

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

På den ordinære generalforsamlingen i 2023 ble Pål Wibe valgt inn som styremedlem. Han har 25 års erfaring fra varehandel hvorav 18 år som administrerende direktør i kjeder som Europris, Nille, XXL, Duty Free Norway. Han har mer enn 10 års erfaring som styremedlem i ulike selskaper innenfor varehandel/servicehandel og teknologi.

Det har ikke vært endringer i konsernledelsen i 2023.

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

På ordinær generalforsamling 6.juni.2023 ble det vedtatt nye retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i 2023. Disse retningslinjene ligger til grunn for Lederlønsrapporten.

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. innskuddssatsen 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 Bring 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 2023 og 2022

Styret består av styreleder og ni styremedlemmer hvorav fire er ansattvalgte styremedlemmer. Tabellen til høyre viser styrets samlede godtgjørelse i 2023 og 2022. Alle tall er oppgitt i NOK 1 000 med mindre annet er spesifisert.

Rolle i styret	Navn	Regnskapsår	Fast styregodtgjørelse	Godtgjørelse revisjonsutvalg	Godtgjørelse kompensasjonsutvalg <sup>6</sup>	Total godtgjørelse <sup>1</sup>
Styreleder (fra juni 2022)	Anne Carine Tanum <sup>2</sup>	2023	515		60	575
		2022	416		32	448
Tidligere styreleder (fra juli 2019 til mai 2022)	Andreas Enger	2023				
		2022	203		13	216
Styremedlem (fra juni 2022)	Patrik Olstad Berglund	2023	284			284
		2022	147			147
Styremedlem	Finn Kinserdal <sup>3</sup>	2023	257	79		336
		2022	248	76		324
Styremedlem	Liv Fiksdahl	2023	257			257
		2022	248			248
Styremedlem	Tina Stiegler <sup>4</sup>	2023	257	46	10	313
		2022	248	45		293
Styremedlem (fra juli 2023)	Pål Wibe <sup>5</sup>	2023	131	24		155
		2022				
Styremedlem (ansattvalgt)	Gerd Øiahals	2023	257		28	284
		2022	248		17	265
Styremedlem (ansattvalgt)	Lars Nilsen	2023	257			257
		2022	248			248
Styremedlem (ansattvalgt)	Ann Elisabeth Wirgeness	2023	257			257
		2022	248			248
Styremedlem (ansattvalgt)	Tove Gravdal Rundtom	2023	257			257
		2022	248			248
Vara styremedlem (ansattvalgt)	Knut Marius Lydvo <sup>7</sup>	2023	13			13
		2022				
Tidligere styremedlem (fra juli 2018 til mai 2022)	Henrik Højsgaard	2023				
		2022	101		6	107

<sup>1</sup> Opptjent godtgjørelse for regnskapsåret

<sup>2</sup> Leder av Kompensasjonsutvalget

<sup>3</sup> Leder av revisjonsutvalget

<sup>4</sup> Tiltredende medlem av Kompensasjonsutvalget i 2023

<sup>5</sup> Tiltredende styremedlem i 2023

<sup>6</sup> Fra juni 2023 fikk Kompensasjonsutvalget fast godtgjørelse i stedet for godtgjørelse pr. møte

<sup>7</sup> Godtgjørelse for vara styremedlem var på 12 600 NOK pr. møte i perioden fra ordinær generalforsamling 2022 til ordinær generalforsamling 2023



## 4 Godtgjørelse til konsernledelsen

Samlet godtgjørelse til ledende personer i Posten Bring består av fast godtgjørelse (grunnlønn, naturallytelser 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.

## Konsernledelsens godtgjørelse for regnskapsårene 2023 og 2022

Tabellen under viser samlet godtgjørelse for ledende personer i 2023 og 2022.

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

Leder	Navn	Regnskapsår	Grunnlønn <sup>1</sup>	Utbetalt bonus (opptjent i foregående regnskapsår) <sup>2</sup>	Fast godtgjørelse		Variabel godtgjørelse		Total godtgjørelse	Andel fast og variabel godtgjørelse (prosent)
					Utbetalt grunnlønn og feriepenger <sup>3</sup>	Naturalytelser/andre ytelser <sup>4</sup>	Opptjent bonus fra kort-siktig insentiv-program (≤ 1 år) <sup>5</sup>	Pensjonsytelser		
Konsernsjef	Tone Wille <sup>6 7</sup>	2023	6 162	-	6 223	362	-	143	6 728	100 % / 0 %
		2022	5 879	-	5 928	297	-	135	6 360	100 % / 0 %
Økonomi og finans (CFO)	Irene Egset <sup>7 9</sup>	2023	3 639	178	3 703	221	-	143	4 067	100 % / 0 %
		2022	3 471	691	3 557	190	178	135	4 059	96 % / 4 %
E-handel og logistikk	Thomas Støkken <sup>7</sup> (fra august 2022)	2023	3 576	75	3 553	221	669	143	4 587	85 % / 15 %
		2022	3 400	-	1 417	79	75	57	1 628	95 % / 5 %
Post	Christian Brandt <sup>7</sup>	2023	3 038	156	3 080	289	643	143	4 155	85 % / 15 %
		2022	2 900	509	2 852	254	156	135	3 396	95 % / 5 %
Internasjonal logistikk	Per Erik Roth <sup>7</sup>	2023	2 900	248	3 006	233	565	143	3 947	86 % / 14 %
		2022	2 700	488	2 778	2	246	135	3 161	92 % / 8 %
Nettverk Norden	Hans-Øyvind Ryen	2023	3 352	190	3 391	131	700	143	4 365	84 % / 16 %
		2022	3 200	544	3 146	127	190	135	3 598	95 % / 5 %
Next	Thomas Tscherning <sup>8</sup>	2023	3 381	334	3 682	180	573	1 177	5 612	90 % / 10 %
		2022	3 139	581	3 486	-	318	1 078	4 883	93 % / 7 %
Digital teknologi og sikkerhet	Morten Stødle	2023	2 862	197	2 868	173	589	143	3 774	84 % / 16 %
		2022	2 732	528	2 762	173	197	135	3 267	94 % / 6 %
Strategi, bærekraft og kommunikasjon	Silje Skogstad (fra september 2022)	2023	3 143	53	3 137	111	591	143	3 981	85 % / 15 %
		2022	3 000	-	1 000	516	53	46	1 615	96 % / 4 %
Mennesker og organisasjon	Nina Christin Yttervik	2023	2 718	162	2 750	221	562	143	3 675	85 % / 15 %
		2022	2 568	465	2 618	190	162	135	3 105	95 % / 5 %
Tidligere fung. E-handel og logistikk	Gunnar Henriksen (fra 1.1. - 31.7.2022)	2023	-	-	-	-	-	-	-	-
		2022	2 700	-	1 564	66	84	78	1 791	95 % / 5 %

<sup>1</sup> Grunnlønn per årsslutt eller per fratredelsesdato fra konsernledelsen.

<sup>2</sup> Bonus utbetalt i regnskapsåret (opptjent i foregående regnskapsår). Differanse mellom opptjent bonus i 2022 og utbetalt bonus i 2023, skyldes valutaeffekt for en konserndirektør som mottar lønn i SEK.

<sup>3</sup> Grunnlønn og feriepenger utbetalt i regnskapsåret.

<sup>4</sup> Andre ytelser utgjør alle andre kontante og ikke-kontante fordeler mottatt i året, og inkluderer fri bil og bilgodtgjørelse, telekommunikasjon og pensjonskompensasjon. Billønn ble justert med 22% i tråd med SSB's statistikk for konsumprisutviklingen for hovedgruppe Transport, undergruppe Drift av personlige kjøretøy, siste to årene.

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

<sup>6</sup> Konsernsjefens lønnsvilkår er fastsatt til 6 162 000 NOK i 2023. I tillegg kommer fri telefon/bredbånd, billønn på 360 000 NOK 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 Bring AS.

<sup>7</sup> Har avtale om etterlønn i inntil ett år dersom konkurranseklausul skulle tre i kraft.

<sup>8</sup> Konserndirektør Thomas Tscherning har mottatt lønn i svenske kroner. Omregnet til norske kroner med gjennomsnittskurs for året 99,06. 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.

<sup>9</sup> Konserndirektør Irene Egset har levert oppsigelse pr. 31.12.23, og det blir i henhold til «Retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Posten-konsernet» ikke avsatt bonus for 2023.



Med bakgrunn i hensynet til en moderat lønnsutvikling for ledende ansatte i Posten Bring AS tas det utgangspunkt i en prosentvis ramme på like linje med det fremforhandlede resultatet for øvrige ansatte på 5.2%. Rammen ble justert ned med 0,4 prosentpoeng til 4,8% for ledende personer i 2023 med henblikk på føringen om moderasjon. Dette ansees som en moderat lønnsutvikling, også kronemessig, sett opp mot behovet for å opprettholde et konkurransedyktig lønnsnivå i en nordisk, konkurranseutsatt bransje.

Konsernsjefen har sørget for at totalrammen for konsernledelsen samlet er på 4,8%. Vurderingene ble delt med kompensasjonsutvalget 31. mai 2023, og styret behandlet rammene for lønnsutviklingen for ledende personer 20. juni 2023.

Det er et krav i Statens retningslinjer for lederlønn at bonusordninger skal være reelt variable. Sammenligning mellom opptjent bonus for 2022 og 2023 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 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.

#### **Måloppnåelsen 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.



Hovedmål	Fordelt vektning av 100 prosent måloppnåelse og mulig bonus (prosent) <sup>1</sup>	Strategisk målsetting	Følgende KPIer inngår i bonusprogram for 2023	Resultater 2022	Mål 2023	Resultater 2023	Måloppnåelse 2023	Oppnådd bonus (prosent) <sup>1</sup>	
								Leder med divisjonsansvar	Andre ledere i konsernledelsen
Kundens førstevalg	10 %	Levere den beste kundeopplevelsen og ha bransjens mest attraktive tjenester	NPS (Kundebarometer)	54	55	<b>53,6</b>	<b>50 %</b>	<b>5 %</b>	<b>5 %</b>
Ledende på teknologi og innovasjon	5 %	Den mest innovative logistikkleverandøren	NHH's sosial innovasjonsindeks	35.plass	20. plass	<b>23. plass</b>	<b>50 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>
Best på bærekraftig verdiskapning	50 % / 60 % <sup>3</sup>	En effektiv kostnadsstruktur som bidrar til langsiktig verdiskapning	ROIC	3,8 %	3,2 %	<b>6,1 %</b>	<b>100 %</b>	<b>50 %</b>	<b>60 %</b>
	10 %	Den grønneste logistikkleverandøren	Andel kjøretøy på fornybar energi	44 %	49 %	<b>50 %</b>	<b>75 %</b>	<b>7,5 %</b>	<b>7,5 %</b>
Muliggjort av kompetente og engasjerte medarbeidere <sup>2</sup>	10 %	Ingen skal bli skadet eller syke som følge av å jobbe i konsernet	Sykefravær	6,9 %	6,8 %	<b>6,7 %</b>	<b>100 %</b>	<b>5 %</b>	<b>5 %</b>
			H2-skadefrekvens	7	6,4	<b>6,4</b>	<b>75 %</b>	<b>3,75 %</b>	<b>3,75 %</b>
								<b>73,75 %<sup>3</sup></b>	<b>83,75 %</b>

Tabellen øverst til høyre oppsummerer måloppnåelse innenfor hvert av Posten Brings hovedmål i 2023. I tillegg har konserndirektørene ett kvalitativt mål som er vektet 5 prosent. Konsernledelsen, med unntak av konsernsjef, har i utgangspunktet felles resultatkriterier med unntak av de divisjonsdirektørene som har separate resultatmål for sine divisjoner.

Tabellen nederst 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.

<sup>1</sup> Oppnådd bonus er en funksjon av måloppnåelse for perioden multiplisert med potensiell mulig bonus på målingskriteriet. Oppnådd bonus (NOK) beregnes ut fra den økonomiske rammen for hver enkelt leder.

<sup>2</sup> Måloppnåelse basert på konsernets mål. Formuleringen av dette hovedmålet ble endret til «Mest attraktive arbeidsplass» i løpet av 2023, som del av oppdatert strategiprosess. I utgangspunktet har den enkelte konserndirektør sykefraværs mål for egen divisjon/stab og H2 mål for egen divisjon.

<sup>3</sup> Enkelte konserndirektører måles på økonomiske mål for egen divisjon (justert driftsresultat) med 10% vektning (se tabell nedenfor). I tillegg til ROIC for konsernet med 50% vektning. Total måloppnåelse for denne gruppen blir derfor summen av de to tabellene. Øvrige konserndirektører har kun ROIC med 60% vektning.

Hovedmål	Fordelt vektning av 100 prosent måloppnåelse og mulig bonus (prosent) <sup>1</sup>	Strategisk målsetting	Følgende KPIer inngår i bonusprogram for 2023	Resultater 2022	Mål 2023	Resultater 2023	Måloppnåelse 2023	Oppnådd bonus (prosent)
Best på bærekraftig verdiskapning	10 %	En effektiv kostnadsstruktur som bidrar til langsiktig verdiskapning	Justert driftsresultat for kjernetjenester i/ til Norge <sup>1</sup>	327	634,7	<b>801</b>	<b>100 %</b>	<b>10 %</b>
			Justert driftsresultat Internasjonal logistikk	163	141,1	<b>175</b>	<b>100 %</b>	<b>10 %</b>
			Justert driftsresultat Next	(26)	52	<b>(106)</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>

<sup>1</sup> Felles for E-handel og logistikk, Nettverk Norden og Post (norsk del)

Tabellen til høyre viser oppnådd måloppnåelse for hvert enkelt medlem i konsernledelsen innenfor de fire hovedmålene. Innenfor hovedmålet «Muliggjort av kompetente og engasjerte medarbeidere», har som hovedregel den enkelte konserndirektør sykefraværsmål for egen divisjon/stab og H2-mål for egen divisjon. For konserndirektører i Post, Nettverk Norden og Mennesker og organisasjon, vil måloppnåelse innen sykefravær vektes 5 prosent og måloppnåelse H2-skadefrekvens vektes 5 prosent. Konserndirektør for Mennesker og organisasjon måles på konsernets totale mål. Konserndirektørene for Next, Økonomi og Finans, Strategi, Bærekraft og Kommunikasjon, E-handel og logistikk samt Digital teknologi og Sikkerhet vil kun ha måloppnåelse innen sykefravær med vekt 10 prosent.

#### 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 2023.

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

Pr. 31.12.23 er det ingen ledende personer som har lån, forskuddsbetalinger eller sikkerhetsstillelser i konsernet.

Stilling	Navn	Hovedmål	Vekting	Måloppnåelse	Måloppnåelse i kr
E-handel og logistikk	Thomas Støkken	Kundens førstevalg	10 %	50 %	42 500
		Ledende på teknologi og innovasjon	10 %	63 %	53 125
		Best på bærekraftig verdiskapning	70 %	92 %	573 750
		Muliggjort av kompetente og engasjerte medarbeidere	10 %	0 %	-
Post	Christian Brandt	Kundens førstevalg	10 %	50 %	36 250
		Ledende på teknologi og innovasjon	10 %	63 %	45 313
		Best på bærekraftig verdiskapning	70 %	92 %	489 375
		Muliggjort av kompetente og engasjerte medarbeidere	10 %	100 %	72 500
Internasjonal logistikk	Per Erik Roth	Kundens førstevalg	10 %	50 %	33 750
		Ledende på teknologi og innovasjon	10 %	63 %	42 188
		Best på bærekraftig verdiskapning	70 %	92 %	455 625
		Muliggjort av kompetente og engasjerte medarbeidere	10 %	50 %	33 750
Nettverk Norden	Hans-Øyvind Ryen	Kundens førstevalg	10 %	50 %	40 000
		Ledende på teknologi og innovasjon	10 %	63 %	50 000
		Best på bærekraftig verdiskapning	70 %	92 %	540 000
		Muliggjort av kompetente og engasjerte medarbeidere	10 %	88 %	70 000
Next	Thomas Tscherning	Kundens førstevalg	10 %	50 %	41 805
		Ledende på teknologi og innovasjon	10 %	63 %	52 256
		Best på bærekraftig verdiskapning	70 %	58 %	480 759
		Muliggjort av kompetente og engasjerte medarbeidere	10 %	0 %	-
Digital teknologi og sikkerhet	Morten Stødle	Kundens førstevalg	10 %	50 %	34 154
		Ledende på teknologi og innovasjon	10 %	63 %	42 692
		Best på bærekraftig verdiskapning	70 %	92 %	461 076
		Muliggjort av kompetente og engasjerte medarbeidere	10 %	75 %	51 231
Strategi, bærekraft og kommunikasjon	Silje Skogstad	Kundens førstevalg	10 %	50 %	37 500
		Ledende på teknologi og innovasjon	10 %	63 %	46 875
		Best på bærekraftig verdiskapning	70 %	88 %	506 250
		Muliggjort av kompetente og engasjerte medarbeidere	10 %	50 %	-
Mennesker og organisasjon	Nina Christin Yttervik	Kundens førstevalg	10 %	50 %	32 094
		Ledende på teknologi og innovasjon	10 %	63 %	40 117
		Best på bærekraftig verdiskapning	70 %	88 %	433 266
		Muliggjort av kompetente og engasjerte medarbeidere	10 %	88 %	56 164

# 5 Sammenlignbar informasjon på endringer i godtgjørelse 2023-2018

## Styret

Tabellen under oppsummerer total styregodtgjørelse og endring per år i Posten Bring for perioden 2023-2018. Alle tall er oppgitt i NOK 1 000 med mindre annet er spesifisert.

Rolle	Navn	2023		2022		2021		2020		2019		2018	
		Total godtgjørelse	Endring (prosent) <sup>1</sup>	Total godtgjørelse	Endring (prosent)	Total godtgjørelse	Endring (prosent)	Total godtgjørelse	Endring (prosent)	Total godtgjørelse	Endring (prosent)	Total godtgjørelse	Endring (prosent)
Styreleder fra 1.6.22	Anne Carine Tanum	575	28 %	448	44 %	311	6 %	294	16 %	254	124 %	114	
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	(49 %)	452	
Styremedlem (1.6.22 -)	Patrik Olstad Berglund	284	93 %	147									
Styremedlem (1.6.18 -)	Finn Kinserdal	336	4 %	324	3 %	313	3 %	303	8 %	280	113 %	131	
Styremedlem (1.6.18 -)	Liv Fiksdahl	257	4 %	248	3 %	240	3 %	232	3 %	225	103 %	111	
Styremedlem (1.7.19 -)	Tina Stiegler	313	7 %	293	3 %	283	3 %	275	104 %	135			
Styremedlem (ansattvalgt) (1.7.20 -)	Gerd Øiahals	284	7 %	265	1 %	261	103 %	129					
Styremedlem (ansattvalgt) (1.5.16 -)	Lars Nilsen	257	4 %	248	3 %	240	3 %	232	3 %	225	3 %	220	
Styremedlem (ansattvalgt) (1.7.12 -)	Ann Elisabeth Wirgeness	257	4 %	248	3 %	240	3 %	232	3 %	225	3 %	220	
Styremedlem (ansattvalgt) (1.1.20-)	Tove Gravdal Rundtom	257	4 %	248	3 %	240	3 %	232					
Styremedlem (1.7.23-)	Pål Wibe	155											
Vara styremedlem (ansattvalgt)	Knut Marius Lydvo	13											
Tidligere styremedlem (1.7.18-31.5.22)	Henrik Højsgaard			107	(59 %)	261	6 %	245	7 %	230	103 %	114	
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	
<b>Total godtgjørelse pr. år</b>		<b>2 986</b>	<b>7 %</b>	<b>2 791</b>	<b>(4 %)</b>	<b>2 918</b>	<b>5 %</b>	<b>2 787</b>	<b>5 %</b>	<b>2 662</b>	<b>6 %</b>	<b>2 522</b>	

<sup>1</sup> Endring i den totale godtgjørelsen i prosent.

## Konsernledelsen

Tabellen under oppsummerer total godtgjørelse, variabel andel og årlig endring i godtgjørelse for ledende personer i Posten Bring for perioden 2023-2018. Alle tall er oppgitt i NOK 1 000 med mindre annet er spesifisert.

Rolle	Navn	2023			2022			2021			2020			2019			2018	
		Total godtgjørelse	Variabel andel (prosent)	Endring (prosent) <sup>1,2</sup>	Total godtgjørelse	Variabel andel (prosent)	Endring (prosent) <sup>1</sup>	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 (fra okt 2016)	6 728	0 %	5,8 %	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 (fra jan 2019)	4 067	0 %	0,2 %	4 059	6 %	(9 %)	4 445	16 %	1 %	4 420	17 %	(2 %)	4 507	15 %			
E-handel og logistikk	Thomas Støkken (fra aug 2022)	4 587	15 %	181,7 %	1 628	5 %												
Post	Christian Brandt (fra okt 2019)	4 155	15 %	22,3 %	3 396	5 %	(5 %)	3 586	14 %	2 %	3 523	16 %	377 %	739	16 %			
Internasjonal logistikk	Per Erik Roth (fra okt 2018)	3 947	14 %	24,9 %	3 161	8 %	(5 %)	3 339	15 %	(1 %)	3 378	16 %	18 %	2 866	6 %	347 %	641	14 %
Nettverk Norden	Hans-Øyvind Ryen (fra aug 2020)	4 365	16 %	21,3 %	3 598	5 %	(4 %)	3 749	15 %	171 %	1 384	16 %	100 %					
Next	Thomas Tscherning (fra okt 2019)	5 612	10 %	14,9 %	4 883	3 %	(7 %)	5 227	12 %	4 %	5 014	13 %	2 %	4 896	13 %	16 %	4 231	14 %
Digital teknologi og sikkerhet	Morten Stødle (fra okt 2016)	3 774	16 %	15,5 %	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 (fra aug 2022)	3 981	15 %	146,5 %	1 615	3 %												
Mennesker og organisasjon	Nina Christin Yttervik (fra mars 2020)	3 675	15 %	18,4 %	3 105	5 %	(5 %)	3 261	14 %	27 %	2 577	17 %	100 %					
Tidligere fung. E-handel og logistikk	Gunnar Henriksen (fra jan - jul 2022)				1 791	5 %												
Tidligere E-handel og logistikk	Per Öhagen (til 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)																4 082	0 %
Tidligere konserndirektør	Ulf Aas (mai - des 2018)																1 773	14 %
Tidligere internasjonal logistikk	Tore K. Nilsen (til okt 2018)																3 604	7 %
<b>Total godtgjørelse pr. år</b>		<b>44 891</b>		<b>21,8 %</b>	<b>36 864</b>		<b>(7 %)</b>	<b>39 739</b>		<b>(3,3 %)</b>	<b>41 109</b>		<b>7,9 %</b>	<b>38 115</b>		<b>0,3 %</b>	<b>37 988</b>	

<sup>1</sup> Endring i den totale godtgjørelsen i prosent.

<sup>2</sup> Endring i grunnlønn for konsernsjefen var 4,8% i 2023. Totalrammen for konsernledelsen var også 4,8%. Det vil si en reduksjon på 0,4 prosentpoeng fra 5,2% som var rammen for øvrige ansatte.

## Historiske måltall

Tabellen viser gjennomsnittlig godtgjørelse per årsverk, Posten Brings driftsresultat, avkastning på investert kapital og gjennomsnittlig antall årsverk i konsernet for perioden 2023-2018.

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, ansattsamsetning 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	2023	Endring (prosent)	2022	Endring (prosent)	2021	Endring (prosent)	2020	Endring (prosent)	2019	Endring (prosent)	2018
Utvikling i gjennomsnittlig godtgjørelse for øvrige ansatte i konsernet <sup>1</sup>	<b>624</b>	<b>6,5 %</b>	586	1,3 %	579	(2,3 %)	593	10,1 %	538	3,1 %	522
Justert driftsresultat (i mill. kroner)	<b>716</b>	<b>76 %</b>	406	(73,4 %)	1 525	7,2 %	1 423	76,1 %	808	52,2 %	531
Avkastning på investert kapital (ROIC) (%)	<b>6,1 %</b>		3,8 %		16,4 %		14,1 %		7,4 %		7,3 %
Gjennomsnittlig antall årsverk i konsernet, øvrige ansatte	<b>12 438</b>	<b>(0,4 %)</b>	12 492	(1,6 %)	12 701	2,7 %	12 365	(11,6 %)	13 985	(3,2 %)	14 449

<sup>1</sup> I beregningen av gjennomsnittlig godtgjørelse for øvrige ansatte, er metoden i år endret til å kun inkludere lønns- og pensjonskostnader på øvrige ansatte. I fjorårets rapport var arbeidsgiveravgift og andre ytelser inkludert. Historiske tall i tabellen er oppdatert i henhold til ny beregningsmetode.

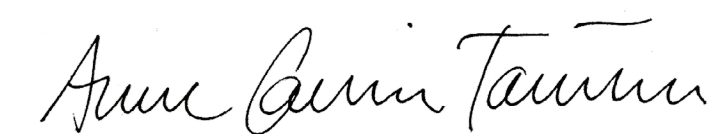
# 6 Styrets erklæring

Styret har behandlet og vedtatt lederlønsrapporten til Posten Bring AS for regnskapsåret 2023. Lederlønsrapporten er utarbeidet i samsvar med § 6-16b i allmennaksjeloven og forskrift gitt i medhold av denne bestemmelsen, og i henhold til Statens Ret-

ningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel.

Lederlønsrapporten legges frem for Generalforsamlingen 21. mai 2024 for endelig vedtak.

Styremøte 21. mars 2024



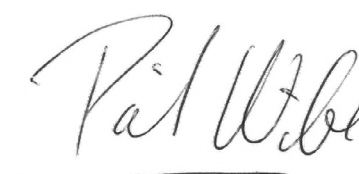
Anne Carine Tanum (leder)



Finn Kinserdal



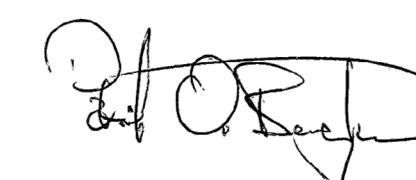
Liv Fiksdahl



Pål Wibe



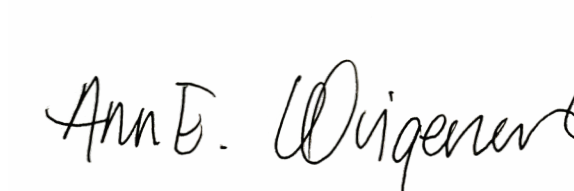
Tina Stiegler



Patrik Berglund



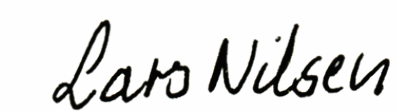
Gerd Øiahals



Ann Elisabeth Wirgeness



Tove Gravdal Rundtom



Lars Nilsen



Tone Wille (konsernsjef)

# 7 Revisors erklæring

**Deloitte.**

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

Tel: +47 23 27 90 00  
Fax: +47 23 27 90 01  
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 2023, 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, 21. mars 2024

Deloitte AS

**Guro Magnetun Heimvik**  
statsautorisert revisor

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: 980 211 282