

Ersättningsrapport 2023

BESLUTAD ATT FRAMLÄGGAS

22 februari 2024

Introduktion

Denna ersättningsrapport ger en översikt av hur PostNord AB (publ) ("PostNord") har implementerat de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare i PostNords koncern ("riktlinjerna för ersättning") som antogs av årsstämman 2023. Ersättningsrapporten innehåller även information om ersättningar till PostNords koncernledning (Group Leadership Team).

Ersättningsrapporten har upprättats i enlighet med svenska regeringens Principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande (beslutade den 27 februari 2020), aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 5 på sidorna 63 - 64 i PostNords årsredovisning för räkenskapsåret 2023 ("årsredovisningen 2023"). Information om ersättningskommitténs arbete 2023 framgår av bolagsstyrningsrapporten som finns på sidorna 41 – 42 i årsredovisningen 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna ersättningsrapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på sidorna 63 – 64 i årsredovisningen 2023.¹

Utveckling under 2023

Koncernchefen sammanfattar koncernens övergripande resultat i sitt uttalande på sidan 4 – 5 i årsredovisningen 2023.

¹ Dock ska annan ersättning som ledamöter uppbär i form av t.ex. konsulatarvode redovisas i rapporten.

PostNords ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av koncernens affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet är att koncernen kan attrahera och bibehålla rätt kompetens för att leda koncernen genom den transformation som koncernen står inför. PostNords riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare beaktar detta samt koncernens behov att minska sin kostnadsbas i syfte att säkerställa ett konkurrenskraftigt logistikbolag och upprätthålla en finansiellt hållbar brevväffär.

Ersättningar till Group Leadership Team ska vara konkurrenskraftiga utan att vara löneledande och kan bestå av följande komponenter: fast kontantlön, avgångsvederlag, pensionsförmåner och övriga förmåner.

Riktlinjerna för ersättning, som antogs enhälligt av årsstämman 2023, finns sammanfattat på sidan 63 i årsredovisningen 2023. PostNord har under 2023 följt riktlinjerna med undantag för den avvikelse som redovisas nedan under rubriken "Avvikelse från riktlinjerna för ersättning". Inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över PostNords efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.postnord.com/sv/om-oss/bolagsstyrning/arsstamma.

Riktlinjerna för ersättning i PostNords koncern utgår från svenska regeringens Principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande (beslutade den 27 februari 2020).

Avvikelse från riktlinjerna för ersättning

Styrelsen får besluta att tillfälligt avvika från riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft.

Under 2023 beslutade styrelsen om fortsatt avvikelse från riktlinjerna för ersättning genom beslut om pensionsavsättning om 14,8 procent per månad för vice vd Peter Kjær Jensen. Då Peter Kjaer Jensen avträdde från sina uppdrag som vice VD, VD för PostNord Danmark och medlem i Group Leadership Team per den 1 oktober 2023, upphörde avvikelsen att gälla per samma datum. Beslutet innebar en avvikelse om 4,8 procent i förhållande till vad riktlinjerna för ersättning föreskriver för ledande befattningshavare som är anställda i Danmark (10 procent per månad).

Tabell 1 - Total ersättning till Group Leadership Team under 2023 (kSEK)

Tabellen visar den totala ersättningen till de ledande befattningshavarna i Group Leadership Team under 2023. Enligt PostNords riktlinjer för ersättning ska rörlig ersättning inte ges till de ledande befattningshavarna.

Befattningshavarens namn (position)	Räken- skapsår	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3 Extraordinära poster	4 Pensions- kostnad	5 Total ersättning
		Lön	Andra förmåner *	Ettårig	Flerårig			
Annamarie Gardshol (VD & Koncernchef)	2023	11 228	10	–	–	0	3 258	14 496 ¹⁾
Peter Kjær Jensen (Vice VD & VD PostNord Dan- mark t.o.m. 2023-10-01)	2023	6 941	131	–	–	0	1 125	8 197 ²⁾
Nikolaj Grundtvig Ahrenkiel (tf VD PostNord Danmark fr.o.m. 2023-10-01 t.o.m. 2023-12-01)	2023	1 016	44	–	–	0	113	1 174 ²⁾
Kim Pedersen (Vice VD & VD PostNord Dan- mark fr.o.m. 2023-12-01)	2023	774	20	–	–	0	86	880 ²⁾
Viktor Davidsson (Chief Financial Officer)	2023	5 564	10	–	–	0	1 534	7 108 ³⁾
Kristina Lilja (Chef Legal & Staff Functions)	2023	4 021	70	–	–	0	1 172	5 263 ³⁾
Jörgen Hellberg (Chief Information Officer)	2023	2 990	87	–	–	0	884	3 961 ³⁾
Anna Von Bunningen (Chef Nordic Strategy & Solutions)	2023	2 637	3	–	–	0	914	3 555 ³⁾
Ylva Ekborn (VD PostNord Strålfors t.o.m. 2023-12-06, tf VD PostNord Sverige fr.o.m. 2023-12-06)	2023	3 430	94	–	–	0	1 067	4 591 ^{4), 6)}
Robin Olsen (Chef PostNord Norge)	2023	4 063	259	–	–	0	350	4 672 ⁵⁾
Mattias Krümmel (VD PostNord Sverige t.o.m. 2023-12-06)	2023	4 152	98	–	–	7 016**	1 276	12 542 ⁶⁾

1) PostNord AB (publ)
2) PostNord Danmark A/S
3) PostNord Group AB
4) PostNord Strålfors AB
5) PostNord Norge AS
6) PostNord Sverige AB

* Innefattande; förmånstil, sjukvårdsförsäkring, telefon
** Innefattande avgångsvederlag om 4 252 kSEK, uppsäg-
ningslön om 2 126 kSEK och pension på uppsägningslön
om 638 kSEK

Jämförande information om årlig förändring i ersättning och koncernens resultat

Tabell 2 - Förändringar i ersättning och koncernens resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (kSEK).

Årlig förändring	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2023
Årlig förändring av ersättning till VD och vice VD						
VD & Koncernchef	-300 ¹⁾ (-2,2 %)	-300 (-2,9 %)	+2 100 (+18,9 %)	+800 (+5,9 %)	+550 (+3,8 %)	14 496
Vice VD	+300 ²⁾³⁾ (+5,8 %)	+3 400 ²⁾⁴⁾ (+61,8 %)	+300 ²⁾ (+3,4 %)	+700 ²⁾ (+7,5 %)	-917 ⁵⁾⁶⁾ (-9,2 %)	9 077
Koncernens resultat						
Justerat rörelseresultat ⁷⁾	+412 000 (+319 %)	+1 530 000 (+283 %)	+189 000 (+9 %)	-1 594 000 (-71 %)	-166 000 (-25 %)	500 000
Årlig förändring av genomsnittlig ersättning⁸⁾ för övriga anställda⁹⁾ (heltidsekvivalenter)						
PostNords koncern	-79 ¹⁰⁾ (-16,1 %)	+3,8 (+0,9 %)	+4,4 (+1,0 %)	+37,1 (+8,8 %)	+14,9 (+3,3 %)	474

1) Nuvarande VD tillträdde som tf VD den 9 april 2019 och som ordinarie VD den 1 november 2019. Den ersättning som VD erhöll under 2019 som tf och ordinarie VD är annualiserad.

2) Avser tidigare vice VD:s ersättning.

3) Tidigare vice VD tillträdde den 1 november 2019. Justerad ersättning för den rollen som vice VD utbetalades först 2020. Den högre ersättningen avser endast ordinarie löneökning.

4) I ersättningen ingår tillägg för 14 månaders vice VD lön. Två av de 14 månadernas utbetalda ersättning avser ej utbetald ersättning från 2019.

5) Nuvarande vice VD tillträdde den 1 december 2023. Tidigare vice VD avträdde den 1 oktober 2023.

6) Avser tidigare vice VD:s ersättning och nuvarande vice VD:s ersättning. Vice VD ej utsedd under perioden 1 oktober och 1 december 2023.

7) För mer information om de årliga förändringarna avseende rörelseresultat och andra relevanta nyckeltal, se sidorna 13-14 i årsredovisningen 2023.

8) Fast lön, rörlig lön, övriga ersättningar och förmåner exklusive pension.

9) Exklusive medlemmar i Group Leadership Team.

10) Ingår utbetalning till anställda på särskilda villkor i PostNord Danmark i samband med avveckling av medarbetare.