

Ersättningsrapport 2022

BESLUTAD ATT FRAMLÄGGAS

22 februari 2023

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 2022. 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 64 - 65 i PostNords årsredovisning för räkenskapsåret 2022 ("årsredovisningen 2022"). Information om ersättningskommitténs arbete 2022 framgår av bolagsstyrningsrapporten som finns på sidorna 40 - 49 i årsredovisningen 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna ersättningsrapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på sidorna 64 - 65 i årsredovisningen 2022.¹

Utveckling under 2022

Koncernchefen sammanfattar koncernens övergripande resultat i sitt uttalande på sidan 4 - 5 i årsredovisningen 2022.

¹ Dock ska annan ersättning som ledamöter uppbär i form av t.ex. konsultarvode 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 brevvärd.

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 2022, finns sammanfattat på sidan 64 i årsredovisningen 2022. PostNord har under 2022 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/ersattningar.

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 2022 beslutade styrelsen om en fortsatt avvikelse från riktlinjerna för ersättning genom beslut om pensionsavsättning om 14,8 % per månad för vice vd Peter Kjær Jensen. Beslutet gäller till dess annat beslut fattas av styrelsen. Beslutet innebär en avvikelse om 4,8 % i förhållande till vad riktlinjerna för ersättning föreskriver för ledande befattningshavare som är anställda i Danmark (10 % per månad).

Tabell 1 - Total ersättning till Group Leadership Team under 2022 (kSEK)

Tabellen visar den totala ersättningen till de ledande befattningshavarna i Group Leadership Team under 2022. Enligt PostNords riktlinjer för ersättning ska rörlig ersättning inte ges till de ledande befattningshavarna.

Befattningshavarens namn (position)	Räkenskapsår	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3 Extraordnåra poster	4 Pensionskostnad	5 Total ersättning
		Lön	Andra förmåner *	Ettårig	Flerårig			
Annemarie Gardshol (VD & Koncernchef)	2022	10 789	10	–	–	0	3 148	13 947 ¹⁾
Peter Kjær Jensen (Vice VD & VD PostNord Danmark)	2022	8 685	306	–	–	0	1 003	9 994 ²⁾
Viktor Davidsson (Chief Financial Officer)	2022	4 732	10	–	–	0	1 407	6 149 ³⁾
Kristina Lilja (Chef Legal & Staff Functions)	2022	3 805	80	–	–	0	1 108	4 993 ³⁾
Jörgen Hellberg (Chief Information Officer)	2022	2 871	100	–	–	0	850	3 820 ³⁾
Anna Von Bunningen (Chef Nordic Strategy & Solutions)	2022	2 710	0	–	–	0	888	3 597 ³⁾
Ylva Ekborn (VD PostNord Strålfors)	2022	3 367	90	–	–	0	1 012	4 469 ⁴⁾
Robin Olsen (Chef PostNord Norge)	2022	3 789	618	–	–	0	313	4 720 ⁵⁾
Mattias Krümmel (VD PostNord Sverige)	2022	4 197	109	–	–	0	1 237	5 543 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; förmånsbil, sjukvårdsförsäkring, telefon

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	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2022
<i>Årlig förändring av ersättning till verkställande direktör och vice verkställande direktör</i>						
VD & Koncernchef	+200 (+1,6 %) ¹⁾	-300 (-2,2 %) ²⁾	-300 (-2,9 %)	+2 100 (+18,9%)	+800 (+5,9%)	13 947
Vice VD	-	+300 (+5,8 %) ³⁾	+3 400 (+61,8 %) ⁴⁾	+300 (+3,4%)	+700 (+7,5%)	9 994
<i>Koncernens resultat</i>						
Justerat rörelseresultat ⁵⁾	-209 000 (-62 %)	+412 000 (+319 %)	+1 530 000(+283 %)	+189 000 (+9%)	-1 594 000 (-71%)	666 000
<i>Årlig förändring av genomsnittlig ersättning⁶⁾ för övriga anställda⁷⁾ (heltidsekvivalenter)</i>						
PostNords koncern	+84 (+20,5 %) ⁸⁾	-79 (-16,1 %) ⁸⁾	+3,8 (+0,9 %)	+4,4 (+1,0%)	+37,1 (+8,8%)	459

1) Avser tidigare VD:s ersättning.

2) 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.

3) Rollen som Vice VD tillträdde 1 november 2019. Justerad ersättning för den nya rollen som vice VD har utbetalats först 2020. Den högre ersättningen är 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) För mer information om de årliga förändringarna avseende rörelseresultat och andra relevanta nyckeltal, se sida 14-15 i årsredovisningen 2022.

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

7) Exklusive medlemmar i Group Leadership Team.

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