

# Ersättningsrapport 2024

---

**BESLUTAD ATT FRAMLÄGGAS**

den 6 mars 2025 av Styrelsen

---

## 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 2024. 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 82 - 83 i PostNords årsredovisning för räkenskapsåret 2024 ("årsredovisningen 2024"). Information om ersättningskommitténs arbete 2024 framgår av bolagsstyrningsrapporten som finns på sidorna 32 – 33 i årsredovisningen 2024.

Styrelsearvode omfattas inte av denna ersättningsrapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på sidorna 82 – 83 i årsredovisningen 2024.<sup>1</sup>

## Utveckling under 2024

Koncernchefen sammanfattar koncernens övergripande resultat i sitt uttalande på sidan 5 i årsredovisningen 2024.

---

<sup>1</sup> 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 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 2024, finns sammanfattat på sidan 82 i årsredovisningen 2024. PostNord har under 2024 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](http://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 2024 har riktlinjerna tillämpats utan avvikelser för ledande befattningshavare som är anställda i PostNord eller annat bolag i PostNords koncern.

Tabell 1 - Total ersättning till Group Leadership Team under 2024 (kSEK)

Tabellen visar den totala ersättningen till de ledande befattningshavarna i Group Leadership Team under 2024. 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 Extraordinära poster	4 Pensionskostnad	5 Total ersättning
		Lön	Andra förmåner *	Ettårig	Flerårig			
Annemarie Gardshol (VD & Koncernchef)	2024	11 489	10	–	–	0	3 362	14 861 <sup>1)</sup>
Kim Pedersen (Vice VD & VD PostNord Danmark)	2024	9 242	240	–	–	0	1 027	10 509 <sup>2)</sup>
Peter Gisel-Ekdahl (VD PostNord Sverige fr.o.m. 2024-06-03)	2024	3 340	6	–	–	0	1 013	4 359 <sup>3)</sup>
Viktor Davidsson (Chief Financial Officer)	2024	5 596	10	–	–	0	1 590	7 196 <sup>4)</sup>
Kristina Lilja (Chef Legal & Staff Functions)	2024	4 257	104	–	–	0	1 216	5 577 <sup>4)</sup>
Jörgen Hellberg (Chief Information Officer)	2024	3 084	100	–	–	0	913	4 097 <sup>4)</sup>
Anna Von Bunningen (Chef Nordic Strategy & Solutions)	2024	2 774	4	–	–	0	902	3 680 <sup>4)</sup>
Ylva Ekborn (tf VD PostNord Sverige t.o.m. 2024-06-03, chef PostNord Accelerate fr.o.m. 2024-06-03)	2024	4 312	126	–	–	0	1 185	5 623 <sup>3),5)</sup>
Robin Olsen (VD PostNord Norge t.o.m. 2024-11-01)	2024	3 414	212	–	–	2 987**	289	6 902 <sup>6)</sup>
Leif Hultman (tf VD PostNord Norge fr.o.m. 2024-12-01)	2024	654***	0	–	–	0	0	654 <sup>6)</sup>

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

\* Innefattande; förmånsbil, sjukvårdsförsäkring, telefon  
\*\* Innefattande avgångsvederlag om 661 kSEK, uppsägningslön om 2 027 kSEK, pension på uppsägningslön om 173 kSEK och förmåner under uppsägningsperiod om 126 kSEK.  
\*\*\* Konsultarvode exkl. moms. Pension, sociala kostnader och övriga sådana kostnader betalades inte för detta konsultuppdrag.

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	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	2024
<b>Årlig förändring av ersättning till VD och vice VD</b>						
VD & Koncernchef	-300 (-2,9 %)	+2 100 (+18,9 %)	+800 (+5,9 %)	+550 (+3,8 %)	+365 (2,5%)	14 861
Vice VD	+3 400 <sup>1)2)</sup> (+61,8 %)	+300 <sup>3)</sup> (+3,4 %)	+700 <sup>3)</sup> (+7,5 %)	-917 <sup>3)4)</sup> (-9,2 %)	+1 432 (15,7%)	10 509
<b>Koncernens resultat</b>						
Justerat rörelseresultat <sup>5)</sup>	+1 530 000 (+283 %)	+189 000 (+9 %)	-1 594 000 (-71 %)	-166 000 (-25 %)	+461 000 (+92%)	961 000
<b>Årlig förändring av genomsnittlig ersättning<sup>6)</sup> för övriga anställda<sup>7)</sup> (heltidsekvivalenter)</b>						
PostNords koncern	+3,8 (+0,9 %)	+4,4 (+1,0 %)	+37,1 (+8,8 %)	+14,9 (+3,3 %)	+29,0 (+6,1%)	503

1) Avser tidigare vice VD:s ersättning.

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

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

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

5) För mer information om de årliga förändringarna avseende rörelseresultat och andra relevanta nyckeltal, se sidorna 12-13 i årsredovisningen 2024.

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

7) Exklusive medlemmar i Group Leadership Team.