

postnord

Ersättningsrapport 2025

BESLUTAD ATT FRAMLÄGGAS

den 5 mars 2026 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 2025. Ersättningsrapporten innehåller även information om ersättningar till PostNords VD och vice VD.

Ersättningsrapporten har upprättats i enlighet med ersättningsprinciperna i Statens ägarpolicy för bolag med statligt ägande (beslutad den 20 februari 2025), 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 94 – 95 i PostNords årsredovisning för räkenskapsåret 2025 ("årsredovisningen 2025"). Information om ersättningskommitténs arbete 2025 framgår av bolagsstyrningsrapporten som finns på sidorna 26 - 30 i årsredovisningen 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna ersättningsrapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på sidorna 94 – 95 i årsredovisningen 2025.¹

Utveckling under 2025

Koncernchefen sammanfattar koncernens övergripande resultat i sitt uttalande på sida 7 i årsredovisningen 2025.

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 dess pågående transformation. 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 ledande befattningshavare ska vara konkurrenskraftiga utan att vara löneledande och kan bestå av följande komponenter: fast kontantlön, avgångsvederlag, pensionsförmåner och övriga förmåner.

En sammanfattning av PostNords ersättningsriktlinjer, som antogs enhälligt av årsstämman 2025, framgår på sida 94 i årsredovisningen 2025. 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.

PostNords ersättningsriktlinjer utgår från ersättningsprinciperna i Statens ägarpolicy för bolag med statligt ägande (beslutad den 20 februari 2025).

Avvikelse från riktlinjerna för ersättning

Styrelsen får besluta att 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 2025 har riktlinjerna tillämpats utan avvikelser för ledande befattningshavare.

Tabell 1 - Total ersättning till VD och vice VD under 2025 (kSEK)

Tabellen visar den totala ersättningen till verkställande direktören och vice verkställande direktören under 2025. 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	4	5
		Lön	Andra förmåner *	Ettårig	Flerårig	Extraordinära poster	Pensionskostnad	Total ersättning
Annemarie Gardshol (VD & Koncernchef)	2025	11 894	11	–	–	0	3 480	15 385
Kim Pedersen (Vice VD & VD PostNord Danmark)	2025	9 260	235	–	–	0	1 028	10 523

* 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	2021 / 2020	2022 / 2021	2023 / 2022	2024 / 2023	2025/2024	2025
Årlig förändring av ersättning till VD och vice VD						
VD och Koncernchef	+2 100 (+18,9%)	+800 (+5,9 %)	+550 (+3,8 %)	+365 (+2,5%)	+524 (+3,5 %)	15 385
Vice VD	+300 ¹⁾ (+3,4 %)]	+700 ¹⁾ (+7,5 %)	-917 ²⁾³⁾ (-9,2 %)	+1 432 (+15,7 %)	+14 (+0,1 %)	10 523

Koncernens resultat

Justerat rörelseresultat ⁴⁾	+189 000 (+9 %)	-1 594 000 (-71 %)	-166 000 (-25 %)	+461 000 (+92%)	+8 000 (1 %)	969 000
--	--------------------	-----------------------	---------------------	--------------------	-----------------	---------

Årlig förändring av genomsnittlig ersättning⁵⁾ för övriga anställda⁶⁾ (heltidsekvivalenter)

PostNords koncern	+4,4 (+1,0 %)	+37,1 (+8,8 %)	+14,9 (3,3 %)	+29,0 (+6,1 %)	+27,5 (+5,46 %)	530
-------------------	------------------	-------------------	------------------	-------------------	--------------------	-----

(1) Avser tidigare vice VD:s ersättning.

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

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

- (4) *För mer information om de årliga förändringarna avseende rörelseresultat och andra relevanta nyckeltal, se sida 16ff i årsredovisningen 2025.*
- (5) *Fast lön, rörlig lön, övriga ersättningar och förmåner exklusive pension.*
- (6) *Exklusive medlemmar i Group Leadership Team.*