

PostNord AB (publ)

Riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare

Riktlinjerna för bestämmande av lön och annan ersättning till ledande befattningshavare i PostNord-koncernen utgår från svenska regeringens riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande. Riktlinjerna ska för respektive bolag med statligt ägande tillämpas från och med årsstämman 2017 och ersätter tidigare riktlinjer som beslutades 2009.

Varje år skall årsstämman fastställa riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, att gälla intill slutet av nästkommande årsstämma. Styrelsen skall lägga fram förslag till riktlinjer. Dessa riktlinjer ska också tillämpas i samtliga dotterbolag.

Som ledande befattningshavare i PostNord-koncernen anses koncernchefen och övriga ledamöter i koncernledningen ("Group Executive Team")

Med ersättning avses i det följande ersättningar såsom lön, pension, bil-, bostads- eller andra icke-monetära förmåner och avgångsvederlag. Även förmåner från koncernföretag ska betraktas som ersättning.

Styrelsens riktlinjer

Styrelsen, i sin helhet, har ansvaret för anställning av koncernchefen och att fastställa ersättning till denne. Styrelsen säkerställer även att ersättningarna till koncernchefen och övriga medlemmar i koncernledningen ryms inom riktlinjerna. Rekrytering av ledamöter i

koncernledningen sker i samråd mellan styrelseordföranden och koncernchefen.

Styrelsen säkerställer att ersättningarna är konkurrenskraftiga utan att vara löneledande genom att underlag med marknadslönejämförelse inhämtas i dessa frågor. Innan beslut om enskild ersättning fattas ska skriftligt underlag som utvisar arbetsgivarens kostnad inhämtas.

Tidigare ingångna avtal med ledande befattningshavare som strider mot dessa riktlinjer bör omförhandlas.

Ersättningsprinciper

Den totala ersättningen till ledande befattningshavare ska vara väl avvägd, konkurrenskraftig, takbestämd, rimlig och ändamålsenlig samt bidra till god etik och företagskultur. Ersättningen ska inte vara löneledande i förhållande till jämförbara företag utan präglas av måttfullhet. Detta skall vara vägledande också för den totala ersättningen till övriga anställda, vilket den verkställande direktören årligen ska redovisa för styrelsen.

Rörlig lön ska inte ges till de ledande befattningshavarna. Med beaktande av övriga principer i Regeringens riktlinjer för anställningsvillkor för ledande befattningshavare i företag med statligt ägande är det möjligt att ge rörlig lön till övriga anställda.

Pensioner

För koncernchefen och andra ledande befattningshavare i PostNord-koncernen, som är anställda i Sverige, tecknas individuella premiebestämda pensionsavtal där avgiften uppgår till högst 30 procent av den fasta månadslönen. Erforderliga försäkringar tecknas inom ramen för denna avgift. Pensionsålder för anställda i Sverige är 65 år.

För ledande befattningshavare som är anställd enligt norsk arbetsrätt tillämpas norska bolagets kollektivavtalade pensionsordning och pensionsåldern är 65 år.

För ledande befattningshavare som är anställda i Danmark ingår pension motsvarande 10 % i avtalad månadslön. Pensionsålder är i enlighet med dansk lagstiftning.

Uppsägningstid, avgångsvederlag och konkurrensklausul m.m.

Vid nyteckning av anställningsavtal ska uppsägningstiden vid uppsägning av anställningen från arbetsgivarens sida inte överstiga 6 (sex) månader. Tidigare tecknade anställningsavtal med uppsägningstid 12 (tolv) månader från arbetsgivarens sida får fortsätta att gälla.

Vid uppsägning av anställningsavtalet från den ledande befattningshavarens sida ska uppsägningstiden vara 6 (sex) månader.

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida kan avgångsvederlag utges. Avgångsvederlaget ska garantera den ledande befattningshavaren trygghet under en övergångsperiod. Det får motsvara högst 12 månadslöner exklusive uppsägningstid. Denna ersättning ska utbetalas månadsvis och utgörs enbart av den fasta månadslönen exklusive förmåner.

Vid ny anställning, annat tillkommande avlönat uppdrag eller vid inkomst från näringsverksamhet ska lön under uppsägningstiden respektive avgångsvederlag reduceras med belopp motsvarande ny inkomst. Vid uppsägning från den ledande befattningshavarens sida ska inget avgångsvederlag utges. Avgångsvederlag betalas som längst ut intill avtalad pensionsålder och aldrig längre än till 65 års ålder.

Vidare bör anställningsavtalet innehålla bestämmelser som gör det möjligt att helt eller delvis hålla inne lön under uppsägningstid respektive avgångsvederlag, om det före eller under vederlagsperioden upptäcks oegentligheter eller försummelser som kan leda till ansvar för brott eller skadeståndsskyldighet.

Anställningsavtalet bör också innehålla en konkurrensklausul och en sekretessklausul som gäller även efter anställningens upphörande.

Skiljeklausul

Anställningsavtalet skall innehålla en klausul om att tvister i anledning av avtalet avgörs enligt lagen (1999:416) om skiljeförfarande.

Tvister med avseende på ledande befattningshavare som är anställda i enlighet med dansk arbetsrätt avgörs genom skiljedom.

Redovisning

Ersättningar till de ledande befattningshavarna ska redovisas på motsvarande sätt som noterade företag. Det innebär att de särskilda regler om redovisning av ersättningar till de ledande befattningshavarna som gäller för noterade företag och publika aktiebolag ska iakttas. Reglerna för detta återfinns huvudsakligen i aktiebolagslagen (2005:551) och i årsredovisningslagen (1995:1554). Dessutom ska ersättningen för varje enskild ledande befattningshavare särredovisas med avseende på fast lön, förmåner och avgångsvederlag.

Styrelsen ska vid årsstämman redovisa om tidigare beslutade riktlinjer har följts eller inte och skälen för eventuell avvikelse. Vidare ska bolagets revisor inför varje årsstämma lämna ett skriftligt och undertecknat yttrande till styrelsen avseende om revisorn anser att de riktlinjer som gällt sedan föregående stämma har följts eller inte. Härutöver ska även styrelsens ordförande vid årsstämman muntligen redogöra för de ledande

befattningshavarnas ersättningar och hur de förhåller sig till de av bolagsstämman beslutade riktlinjerna.

Kommentar till riktlinjerna

- A. Om anställningen sägs upp i förtid uppkommer inga andra pensionskostnader än de som regleras i anställningsavtalet, d v s premiebestämda avgifter under uppsägningstiden.
- B. Kollektivavtalad pensionsordning i Norge innebär 4 % av lön mellan 1G och 6G, 7 % av lön mellan 7G och 12G, 10,5 % av lön mellan 12 G och 20 G (1G = grunnbeløpet à NOK 90 068, 2015).
- C. Tidigare avtalad pensionsålder på 70 år för anställda i Danmark bortfaller på grund av ändrad dansk lagstiftning per 1 januari 2016. Därav finns ingen pensionsålder för danska ledande befattningshavare.
- D. Vid uppsägning från arbetsgivarens sida tillämpar Ersättningskommittén numera sex månaders uppsägningstid i enlighet med den svenska regeringens riktlinjer. Tidigare tillämpades 12 månader. Vid nyteckning av anställningsavtal ska därför sex månaders uppsägningstid tillämpas vid uppsägning från arbetsgivarens sida. Befintliga anställningsavtal med tolv (gäller fyra personer) månaders uppsägningstid från arbetsgivarens sida får fortsätta att gälla tills vidare.