

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Riktlinjerna för bestämmande av lön och annan ersättning till ledande befattningshavare i PostNord-koncernen utgår från ersättningsprinciperna i svenska statens ägarpolicy för bolag med statligt ägande som beslutades av regeringen den 20 februari 2025.

Varje år ska årsstämman fastställa riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, att gälla intill slutet av nästkommande årsstämma. Styrelsen ska lägga fram förslag till riktlinjer. Dessa riktlinjer ska också tillämpas i samtliga dotterbolag. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Som ledande befattningshavare i PostNord-koncernen anses koncernchef och verkställande direktör, vice verkställande direktör och övriga ledamöter i koncernledningen ("Group Leadership Team").

Med ersättning avses i det följande fast kontantlön, avgångsvederlag, pensionsförmåner och övriga förmåner.

Styrelsens riktlinjer

Styrelsen, i sin helhet, har ansvaret för anställning av koncernchefen och vice verkställande direktör samt att fastställa ersättning till dessa. Styrelsen säkerställer även att ersättningarna till koncernchefen och övriga medlemmar i koncernledningen ryms inom riktlinjerna. Rekrytering av medlemmar i koncernledningen sker i samråd med ersättningskommittén via styrelseordföranden och koncernchefen.

Styrelsen har inrättat en ersättningskommitté. I kommitténs uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer varje år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningskommittén ska även följa och utvärdera tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Ersättningskommitténs ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och bolagets ledning. Vid styrelsens behandling av beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte koncernchefen eller övriga koncernledningen, i den mån de berörs av frågorna.

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. Vid beredning av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har även lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningskommittén och styrelsens beslutsunderlag vid utvärdering av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

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

Avvikelse från riktlinjerna

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. Som angivits ovan ingår det i ersättningskommitténs uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna. Styrelsen ska i sådant fall redovisa avvikelserna och skälen till denna.

Förändringar av riktlinjerna

Riktlinjerna har anpassats till de revideringar som gjorts i ersättningsprinciperna i svenska statens ägarpolicy som antogs av regeringen den 20 februari 2025. Aktieägarna har givits tillfälle att lämna synpunkter på ändringarna och godkänt föreslagna ändringar.

Ersättningsprinciper

Riktlinjerna verkar för att främja bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. Bolagets strategi framgår i korthet i nedanstående stycke.

Riktlinjerna verkar för att främja en tillräckligt konkurrenskraftig nivå på ersättningen för att attrahera rätt kompetens för att leda bolaget genom den transformation som bolaget står inför, samt att genomföra den mer fokuserade strategin att "vinna inom paket", samt att säkerställa ett "finansiellt hållbart samhällsuppdrag inom brevdistribution". I tillägg bör beaktas bolagets behov av att minska sin kostnadsbas, för att säkerställa ett konkurrenskraftigt logistikbolag och upprätthålla en finansiellt hållbar brevaaffär. För vidare information om bolagets affärsstrategi, se <https://group.postnord.com/aboutus/strategy/>.

Den totala ersättningen till ledande befattningshavare ska samtidigt 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 ska 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. Avsaknaden av rörlig lön bedöms befrämja incitament för långsiktigt hållbart värdeskapande.

Pensionsförmåner

Med pensionsförmån avses ålderspension, premiebefrielse och efterlevandepension. Pensionsförmåner ska vara avgiftsbestämda, såvida inte den ledande befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. För koncernchefen och andra ledande befattningshavare i PostNord-koncernen, som är anställda i Sverige, tecknas individuella premiebestämda pensionsavtal där avgiften uppgår till högst 30 % av den fasta årliga kontantlönen. Erforderliga försäkringar tecknas inom ramen för denna avgift. I anställningsavtal ingångna efter 1 maj 2025 ska pensionsåldern följa den vid var tid gällande allmänna riktåldern för pension.

För ledande befattningshavare som är anställd enligt norsk arbetsrätt tillämpas norska bolagets kollektivavtalade pensionsordning och pensionsåldern är 70 år.

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

Övriga förmåner

Andra förmåner får innefatta exempelvis sjukvårdsförsäkring och bil- och bostadsförmån. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 5 % av den fasta årliga kontantlönen.

Ersättning vid arbetsoförmåga på grund av sjukdom ska motsvara nivåer som gäller enligt kollektivavtal som tillämpas i branschen. Eventuell utökning av en kollektiv sjukförsäkring över den lönenivå som täcks av kollektivavtal ska motsvara marknadspraxis.

Uppsägningstid, avgångsvederlag och konkurrensklausul m.m.

Vid nyteckning av anställningsavtal ska uppsägningstiden vid uppsägning av anställningen från arbetsgivarens sida inte överstiga 6 (sex) månader.

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 (tolv) 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 avgångsvederlaget reduceras med ett belopp som motsvarar den nya inkomsten för den period som avgångsvederlaget avser. Vid uppsägning från den ledande befattningshavarens sida ska inget avgångsvederlag utges. Avgångsvederlaget på högst 12 (tolv) månadslöner exklusive uppsägningstid betalas som längst ut intill avtalad pensionsålder och aldrig längre än till den vid var tid gällande allmänna riktåldern för pension.

Styrelsen ska ha möjlighet att enligt lag eller avtal och med de begränsningar som må följa därav 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 ska innehålla en klausul om att tvister i anledning av avtalet avgörs i allmän domstol.

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

Rapport

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 rapportera 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 årsstämman avseende om revisorn anser att de riktlinjer som gällt sedan föregående stämma har följts eller inte. Rapport om ersättningar ska läggas fram på årsstämman för godkännande och hållas tillgänglig utan kostnad på bolagets webbplats under 10 (tio) år från årsstämman.

Anlitande av styrelseledamot som konsult i bolaget

Det ska undvikas att styrelseledamot eller styrelsesuppleant anlitas som konsult i bolaget, och därmed erhåller konsultarvode utöver styrelsearvodet. Om så ändå sker ska uppdraget prövas av styrelsen i varje enskilt fall, vara klart avskiljbart från det ordinarie styrelseuppdraget, vara avgränsat i tid och reglerat i skriftligt avtal mellan bolaget och ledamoten. Därutöver ska konsultuppdraget, för att kunna godkännas, inte gå att likställa med styrelseuppdraget och konsultuppdragets karaktär får heller inte följa av styrelseuppdraget. Går tjänsten att köpa externt ska styrelseledamot inte anlitas för uppdraget.

Kommentar till riktlinjerna

Om anställningen sägs upp i förtid uppkommer inga andra pensionskostnader än de som regleras i anställningsavtalet, d v s premiebestämda avgifter under uppsägningstiden.

Kollektivavtalad pensionsordning i Norge innebär 4 % av lön mellan 0G och 7,1G, 7 % av lön mellan 7,1G och 12G, 10,5 % av lön mellan 12G och 20G (1G = grunnbeløpet à NOK 124 028)

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.