

Riktlinjer för bestämmande av anställningsvillkor för ledande befattningshavare i PostNord-koncernen

Det föreslås inga ändringar jämfört med de riktlinjer som fastställdes av årsstämman 2011.

De föreslagna riktlinjerna

Riktlinjerna för bestämmande av lön och annan ersättning till ledande befattningshavare i PostNord-koncernen utgår från svenska "Regeringens riktlinjer för anställningsvillkor för ledande befattningshavare i företag med statligt ägande" från den 20 april 2009.

Som ledande befattningshavare i PostNord-koncernen anses koncernchefen och övriga ledamöter i koncernledningen (inklusive cheferna för de större dotterbolagen: Posten AB, Post Danmark A/S, Posten Meddelande AB, Posten Logistik AB samt Strålfors AB). 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.

Pensioner

För koncernchefen och andra ledande befattningshavare (anställda enligt svensk arbetsrätt) i PostNord-koncernen tillämpas för närvarande Postens pensionsplan (ITP-P) avseende förmånsbestämda pensioner vilka beräknas utifrån individens slutlön och tjänstetid. Vid full tjänstetid utgår pension med 10 procent av pensionsgrundande ersättning för lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp, 65 procent av lönedelar mellan 7,5 och 20 inkomstbasbelopp samt med 32,5 procent av lönedelar mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp. ITP-P pensionen kompletteras som regel med individuella avtal som är premiebaserade. Avgiften ska stå i rimlig proportion till den fasta grundlönen. Avgiften bör inte överstiga 30 procent av den fasta lönen oavsett om pensionen är förmånsbestämd eller premiebaserad. Företagets kostnad för pension ska bäras under den anställdes anställningstid.

En övergång till fullt ut premiebaserade pensioner ska ske för nyanställda.

Pensionsålder är för närvarande 62 år men vid framtida rekrytering ska den vara 65 år.

För ledande befattningshavare som är anställda i enlighet med dansk arbetsrätt tillämpas fullt ut premiebaserade pensioner och pensionsåldern för sådana ledamöter följer dansk arbetsrätt.

Uppsägningstid, avgångsvederlag och konkurrensklausul m m

Vid uppsägning av anställningen från arbetsgivarens sida bör uppsägningstiden inte överstiga tolv månader och sex månader vid uppsägning från den ledande befattningshavarens sida. Uppsägningstiden vid uppsägning från arbetsgivarens sida är tolv månader eftersom den ledande befattningshavaren på detta sätt är bunden av den lojalitetsplikt, inklusive konkurrensförbud, och andra förpliktelser, som följer av anställningen under en längre tid än vad som hade varit fallet om uppsägningstiden, i enlighet med Regeringens riktlinjer, endast hade varit sex månader.

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida kan avgångsvederlag utgå. 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 eller inkomst från annan förvärvsverksamhet ska lön under uppsägningstid respektive avgångsvederlag reduceras med belopp motsvarande ny inkomst. Vid uppsägning från den ledande befattningshavarens sida ska inget avgångsvederlag utgå. Avgångsvederlag betalas inte ut efter 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 skadeståndskyldighet.

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

Skiljeklausul

Anställningsavtalet kan 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.

Rörlig lön eller annat incitamentsprogram

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. I dessa fall gäller, för ledande befattningshavare som är anställda i enlighet med dansk arbetsrätt, att principer om pensioner och uppsägningstid, avgångsvederlag och konkurrensklausuler m m anpassas till dansk arbetsrätt.

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 aktieföretag

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.