

PROTOKOLL

fört vid årsstämma i PostNord AB (publ),
org nr 556771-2640, den 23 april 2014, med början
kl 11.00 i bolagets lokaler i Solna

§ 1 Öppnande av stämman

Stämman öppnades av styrelsens ordförande Jens Moberg.

§ 2 Val av ordförande vid stämman

Advokaten Klaes Edhall valdes till ordförande vid stämman. Han meddelade att styrelsens sekreterare Jørn Schmidt för protokollet.

§ 3 Upprättande och godkännande av röstlängd

Nedanstående förteckning över närvarande aktieägare **godkändes** såsom röstlängd:

Närvarande aktieägare	Antal aktier	Antal röster
Konungariket Danmark genom selskabsdirektør Michael Birch, enligt fullmakt	786 207 687 (Serie A)	786 207 687
Konungariket Sverige genom	738 698 284 (serie A)	738 698 284
Departementssekreterare Chris- tine Leandersson, enligt full- makt	475 094 030 (serie B)	<u>47 509 403</u> 786 207 687
Summa	2000 000 001	1 572 415 374

§ 4 Val av en eller två justerare

Selskabsdirektør Michael Birch och departementssekreteraren Christine Leandersson utsågs att jämte ordföranden justera protokollet.

§ 5 Godkännande av dagordningen

Den utsända dagordningen godkändes.

§ 6 Beslut om närvarorätt för utomstående

Stämman godkände att utomstående närvarade vid stämman.

§ 7 Fråga om stämman blivit behörigen sammankallad

Ordföranden meddelade att kallelsen var införd i Post- och Inrikes Tidningar och på bolagets hemsida den 21 mars 2014. Samma dag var annons om att kallelse har skett införd i Dagens Nyheter. Kallelsen har vidare skickats med brev till aktieägarna.

Stämman förklarades vara i behörig ordning sammankallad.

§ 8 Framläggande av

a) årsredovisningen och revisionsberättelsen,

b) hållbarhetsredovisningen och

c) koncernredovisningen och koncernrevisionsberättelsen

Det antecknades att årsredovisningen, revisionsberättelsen och hållbarhetsredovisningen samt koncernredovisningen och koncernrevisionsberättelsen har tillställts ägarna och finns tillgängliga i lokalen och att de därmed är framlagda i behörig ordning.



§ 9 Redogörelse för det gångna årets arbete
a) anförande av styrelsens ordförande
b) anförande av verkställande direktören och
c) anförande av bolagets revisor

Styrelsens ordförande redogjorde för styrelsens arbete under 2013.

Därefter höll verkställande direktören ett anförande enligt Bilaga 1.

Huvudansvariga revisorn Helene Willberg, KPMG AB, föredrog revisionsberättelsen.

Statssekreteraren Erik Thedéen höll ett anförande.

De närvarande erbjöds därefter möjlighet att ställa frågor.

Thorwald Arvidsson ställde ett antal frågor. Han sade bland annat att det finns brister i postservicen på hans hemort och undrade om det fungerar på samma sätt överallt.

Jens Moberg svarade att PostNord överträffar de krav som ägarna ställer både i Danmark och i Sverige.

Thorwald Arvidsson undrade vidare hur en bättre lönsamhet ska nås.

Håkan Ericsson svarade att det är fokus på att minska kostnadsmassan, men att ett antal områden med tydlig tillväxtpotential identifierats såsom logistik där PostNord är en ledande aktör i Norden samt inom området servicelogistik. PostNord agerar således både för att växa och att minska kostnaderna.

Thorwald Arvidsson undrade också vad bolaget avser att göra för att nå det uppsatta målet för jämställdhet.

Håkan Ericsson refererade till sitt anförande och konstaterade att åtgärder vidtagits, men att förändringar kräver sin tid.

Erland Ericsson uttryckte en oro över att de väl inarbetade varumärkena posthornen skulle försvinna till förmån för PostNords nya varumärke.

Håkan Ericsson sade att posthornen är en stor tillgång som varumärke och att de kommer att användas tillsammans med PostNords nya varumärke.

Jens Moberg tillade att man vill behålla styrkorna i verksamheterna och varumärkena i Danmark och Sverige, men att man med det nya varumärket vill kommunicera att PostNord levererar ett bättre och bredare sortiment än vad som tidigare var fallet i de båda länderna.

- § 10 Beslut om**
- a) fastställande av resultaträkningen och balansräkningen samt koncernresultaträkningen och koncernbalansräkningen**
 - b) dispositioner av bolagets vinst enligt den fastställda balansräkningen**
 - c) ansvarsfrihet för styrelseledamöterna och den verkställande direktören**

Fastställande av resultaträkningen och balansräkningen samt koncernresultaträkningen och koncernbalansräkningen

Stämman **beslöt** fastställa resultaträkningen för 2013 och balansräkningen per den 31 december 2013 samt koncernresultaträkningen för 2013 och koncernbalansräkningen per den 31 december 2013.

Vinstdisposition

Till årsstämmans förfogande stod balanserade vinstmedel inklusive årets resultat om sammanlagt 3 567 123 525 kronor. Styrelsen och verkställande direktören föreslog att vinstmedlen disponeras på följande sätt:

- till aktieägarna delas ut 128 800 000 kronor och
- överförs i ny räkning 3 438 323 525 kronor.



Förslaget motsvarar utdelning med 0,0644 kronor per aktie. Om stämman beslutar enligt förslaget kommer utdelningen att betalas ut den 25 april 2014.

Stämman **beslöt** enligt förslaget.

Ansvarsfrihet

Stämman **beslöt** att bevilja styrelsens ledamöter och de verkställande direktörer, som tjänstgjort under verksamhetsåret, ansvarsfrihet för räkenskapsåret 2013.

- § 11 Redovisning av ersättningar och tillämpningen av tidigare beslutade riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare**
- a) muntlig redogörelse av styrelsens ordförande om de ledande befattningshavarnas ersättningar i PostNord AB med dotterföretag,**
 - b) styrelsens redovisning om tidigare riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare i PostNord AB med dotterföretag har följts eller inte och skälen till eventuella avvikelser och**
 - c) framläggande av revisors yttrande enligt 8 kap 54 § aktiebolagslagen (2005:551)**

Styrelsens ordförande redogjorde för de ledande befattningshavarnas ersättningar under det gångna verksamhetsåret.

Styrelsens ordförande redogjorde vidare för hur tidigare beslutade riktlinjer har följts under året, Bilaga 2.

Revisor Helen Willberg föredrog sitt yttrande om efterlevnaden av tidigare beslutade riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare, Bilaga 3.



§ 12 Beslut om styrelsens förslag till riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare

Stämman **godkände** styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare, Bilaga 4.

§ 13 Redogörelse för aktieägarnas förslag till beslut om arvoden, styrelseledamöter och styrelseordförande

Ägarnas representanter presenterade och motiverade förslag till beslut om styrelse, styrelseordförande och arvodering.

§ 14 Beslut om arvoden till styrelseledamöter, kommittéledamöter och revisorer

Ägarnas representanter föreslog att arvode till styrelsen utgå per år enligt följande:

Styrelsens ordförande:	600 000 SEK
Styrelseledamot:	250 000 SEK

Arvode föreslogs inte utgå till styrelseledamot som är anställd i Regeringskansliet.

Arvode föreslås utgå till arbetstagarrepresentanter och suppleanter som deltar vid styrelsemöten med motsvarande ett svenskt prisbasbelopp (44 500 SEK).

Kommittéarvodering föreslogs utgå enligt följande:

Revisionskommitténs ordförande:	62 500 SEK
Revisionskommittéledamot:	50 000 SEK

Ersättningskommitténs ordförande:	37 500 SEK
Ersättningskommittéledamot:	25 000 SEK

Arvode föreslogs inte utgå till kommittéledamot som är anställd i Regeringskansliet.

Arvode för revisorns arbete föreslogs utgå enligt godkänd räkning.

Stämman **beslöt** i enlighet med förslaget.

På begäran av ägarna antecknades följande. Styrelsearvode kan utbetalas som lön, alternativt under vissa förutsättningar, faktureras inom ramen för näringsverksamhet bedriven i styrelseledamots enskilda firma med F-skattsedel eller bolag. Styrelse- och kommittéarvode till styrelseledamot utgår, i den mån uppdraget utförs genom styrelseledamots enskilda firma eller bolag, med tillägg för ett belopp motsvarande de sociala avgifter som PostNord AB därmed inte har att erlägga. Avtal med styrelseledamots enskilda firma med F-skattsedel eller bolag om fakturering av styrelse- och utskottsarvode ska vara kostnadsneutralt för PostNord AB.

§ 15 Beslut om antalet styrelseledamöter

Stämman **beslöt** att antalet styrelseledamöter, i enlighet med bolagsordningen, skall vara åtta, utan suppleanter.

§ 16 Beslut om antalet revisorer

Stämman **beslöt** att antalet revisorer ska vara en och att revisorn ska vara ett registrerat revisionsbolag.

§ 17 Val av styrelseledamöter och styrelseordförande

Det föreslogs omval av styrelseledamöterna Mats Abrahamsson, Gunnel Duveblad, Christian Ellegaard, Sisse Fjelsted Rasmussen, Torben Janholt, Jens Moberg och Anitra Steen.

Som ny styrelseledamot föreslogs Magnus Skåninger.

Till styrelsens ordförande föreslogs omval av Jens Moberg.



Ordföranden redogjorde för de uppdrag i andra företag som den till nyval föreslagna styrelseledamoten har och hänvisade beträffande de till omval föreslagna ledamöterna till uppgifter i årsredovisningen.

Stämman **beslöt** omvälja styrelseledamöterna Mats Abrahamsson, Gunnel Duveblad, Christian Ellegaard, Sisse Fjelsted Rasmussen, Torben Janholt, Jens Moberg och Anitra Steen.

Som ny ledamot **beslöt** stämman vidare välja Magnus Skåninger.

Stämman **beslöt** slutligen omvälja Jens Moberg som styrelsens ordförande.

§ 18 Val av revisorer

Stämman **beslöt** välja det registrerade revisionsbolaget KPMG AB som revisor för tiden intill utgången av nästa årsstämma. Det antecknades att revisionsbolaget har utsett auktoriserade revisorn Helene Willberg som huvudansvarig revisor.

§ 19 Beslut om nya ekonomiska mål

Styrelsens förslag om nya ekonomiska mål föredrogs av styrelsens ordförande:

Kapitalstrukturmål:

Nettoskuldsättningsgrad i intervallet 10 – 50 procent.

(Definieras som nettoskuld dividerad med eget kapital)

Lönsamhetsmål:

Avkastning på operativt kapital 10,5 procent.

(Definieras som rörelseresultat dividerat med genomsnittligt operativt kapital)

Utdelningspolicy:

Utdelning i intervallet 40 – 60 procent av årets resultat, där 50 procent utgör normen.



Utdelningen ska vara försvarlig med hänsyn till de krav som verksamhetens art, omfattning och risker ställer på storleken av det egna kapitalet och bolagets konsolideringsbehov, likviditet och ställning i övrigt, enligt aktiebolagslagen. Utdelning görs under förutsättning att nettoskuldsättningsgraden efter utdelning inte överstiger 50 procent.

De ekonomiska målen är långsiktiga och utvärderas över en period på tre till fem år. Förändringar i marknadsförutsättningarna eller bolagets verksamhet kan ge anledning till revidering av målen.

Stämman **beslöt** anta de nya ekonomiska målen.

§ 20 Stämmans avslutande

Selskabsdirektør Michael Birch framförde ägarnas tack till styrelsen, ledningen och personalen för väl genomfört arbete under verksamhetsåret.

Christine Leandersson instämde i vad Michael Birch hade sagt och överlämnade ett exemplar av den svenska Statens ägarpolicy och riktlinjer för statligt ägande till styrelsens ordförande.

Härefter avslutade ordföranden årsstämman.

Vid protokollet:

Jørn Schmidt

Justeras

Klaes Edhäll

Michael Birch

Christine Leandersson

Anförande av PostNords verkställande direktör och koncernchef Håkan Ericsson vid årsstämma den 23 april 2014

Det talade ordet gäller

7 maj 2014
Sida 1/6

Herr Ordförande. Ärade stämmodeltagare.

Jag har nu varit ungefär sju månader i PostNord. Det har varit en intressant tid, i ett väldigt intressant bolag i en mycket utmanande bransch.

När jag blev tillfrågad om jag var intresserad av jobbet var det ett ganska lätt beslut. Det som gjorde att jag var intresserad var dels att PostNord har en fantastisk position med starka varumärken i Norden, ett samhällsuppdrag som är intressant och en nordisk plattform. Och i en bransch som är utmanande men i intressant förändring.

Om vi går tillbaka till 2013 levererade vi 5,9 miljarder brev och andra försändelser, 110 miljoner paket och 2,5 miljarder kilo gods till Nordens 25 miljoner invånare och 2 miljoner företag. Vi är ett nordiskt bolag, vi har 5 341 utlämningsställen i Norden där vi utlämnar gods till privatpersoner.

Digitaliseringen fortgår med oförändrad styrka och det innebär att brevvolymerna går ner. Vi jobbar ständigt med en anpassning mot mindre volymer. Men vi upprätthåller samtidigt en väldigt bra service. Vi har god servicenivå till samtliga hushåll och företag i Norden och särskilt i Sverige och Danmark 52 veckor om året, 5 arbetsdagar, och i Danmark även på lördagar.

Lönsamheten är en utmaning och vi måste fortsätta att pressa våra kostnader. Vi ska skapa ett mer balanserat logistikbolag där brev också är logistik, men mer balanserat mellan fallande brevvolymer och en ökning av den tyngre logistiken och särskilt den e-handelsrelaterade logistiken.

Tillväxten kommer främst inom logistik, och då är det e-handeln som vi ser som det största tillväxtområdet. Vi växte förra året inom B2C, alltså privatpersonspaket, med ungefär 12 procent när övriga marknaden stod ganska stilla och brevmarknaden går ner.

Koncernens nettoomsättning ökade med 2 procent under 2013, främst inom logistikverksamheten, den tyngre logistiken. Vi gjorde ett antal förvärv, men vi växte även organiskt främst inom e-handelslogistiken. Rörelsemarginalen steg från 1,3 procent året innan till 1,7 procent och det skedde främst genom de resultatåtgärder som gjordes och de kostnadsbesparingar och stora omställningar som genomfördes men till lägre omställningskostnader än vi hade året innan. Samarbetet med de fackliga medarbetarorganisationerna har varit väldigt bra under året.

7 maj 2014
Sida 2/6

Mailverksamheten hade en rörelsemarginal på 2 procent, logistik 1,3 procent och Strålfors 0,6 procent. Det här är inte tillräckligt bra resultat i något affärsområde. Det är väldigt låga siffror så vi måste jobba vidare med vår omställning. Digitaliseringen kommer att fortsätta och vi räknar med att det kommer att tillta. Brevfallet kommer förmodligen att öka även i Sverige och fortsätta i Danmark. Därför måste vi genomföra fortsatta kostnadsanpassningar, och anpassningar av verksamheten, och ta höjd för fortsatt volymfall.

Vi kunde tack vare en stabil finansiell situation göra ett antal viktiga strategiska förvärv och investeringar i linje med den strategi, Roadmap 2015, som har presenterats innan. På logistiksidan köpte vi Byrknes Auto som är en av de största termotransportörerna, fisk och dagligvaruhandel, i Norge.

Vi köpte i Sverige Nordisk Kyl Logistik och Transbothnia som har gett oss en stark position inom dagligvaruhandel och industri. De investeringar vi gjorde i brevverksamheten har främst varit i verksamheter som är i gränssnittet mellan digital och fysisk distribution. I Danmark, ISS Document och i Sverige Aditro Document Automation. Strålfors köpte vidare verksamhet i Polen med kapacitet för ungefär 60 miljoner sändningar och det är printkuverteringsverksamhet.

Som presenterades förra året har vi inlett ett större investeringsprogram i svenska terminalnätet och startade verksamheten i Hallsberg, som är en toppmodern anläggning för brev, och vi kommer i år att inviga Rosersberg, som är en motsvarande anläggning. Vi har också invigt en ny paketterminal för vår logistikverksamhet i Veddesta norr om Stockholm.

Det är en utmaning att jobba i PostNord om man tittar på att företaget har gjort kraftiga nedskärningar av kostnader och en kraftig omställning av verksamheter ett antal år i sträck, och ändå inte har tillräcklig lönsamhet.

Det är dock nödvändigt att fortsätta med kostnadsnedskärningarna och skapa ett mer balanserat logistikbolag. Branschen förändras fortsatt och det går inte att sitta still. Vi har tittat på

digitaliseringstakten, på de nedskärningar som har gjorts, och definierat nya, förstärkta, åtgärder för att möta en förväntad ganska svag marknadsekonomisk situation och ett fortsatt brevfall.

Därför gjorde vi under slutet av 2013, med start i november, en genomlysning av koncernens alla prioriteringar. Det var ett omfattande jobb där vi tittade på vad som är viktigt för hela koncernen för att vi ska lyckas framöver utifrån den här marknadssituationen. Det arbetet har resulterat i att vi har enats om fem grundprioriteringar som är viktiga för vår omställning, och fyra grundläggande faktorer för att vi ska lyckas.

7 maj 2014
Sida 3/6

Det finns en överordnad nyckelprioritering som är fortsatt omställning till digitaliseringen. Det ligger som en grundförutsättning. För det första är vi och ska förbli, Nordens ledande e-handelsaktör. Det nästa är att vi ska bygga vidare på att skapa ett balanserat logistikbolag och växa inom den tyngre logistiken. Sen, nya kärnprodukter för servicelogistik. Vi har en stor möjlighet att etablera nya lösningar för våra kunder inom det som är "last mile", populärt kallat. Och till sist skapa ett koncernövergripande, kommunikationserbjudande och bedriva en hållbar verksamhet.

De två första, som är ledande e-handelsaktör i Norden och bygga vidare på vår logistiksatsning, hör ganska nära ihop med varandra. Logistik och e-handelskunder ser ofta Norden som en marknad och det gäller att ha en stark nordisk plattform för att kunna hantera Norden på ett enhetligt sätt. Där har vi en jättefin utgångspunkt.

Vi jobbar med hela logistikkedjan. Från att hjälpa kunderna med att kommunicera med sina kunder, med reklam och utskick, till hela varuflödet, med lagring, hantering, plock, pack, turhantering och leverans. Det är ett mycket viktigt för oss att bygga det här balanserade bolaget och att ta positionen ordentligt som den ledande e-handelsaktören.

Den tredje prioriteringen är nya kärnprodukter för servicelogistik. Det handlar om sista milen i distributionen. Vi har märkt att det finns en ny marknad som har börjat växa ganska kraftigt och det har mycket att göra med hemleveranser. Det kan vara av matvaror, medicin, medicinsk utrustning och hemelektronik. Vi är otroligt bra positionerade. Vi har tusentals brevbärare och lastbilar ute och vi kan utföra mer arbete inom den sektorn. Det här är en ny marknad till viss del och fortfarande ganska liten men vi har nått framgång redan nu, främst i Danmark. Och vi kommer att skapa fler möjligheter även i övriga länder.

Genom ett mer koncernövergripande kommunikationserbjudande hjälper vi våra kunder att kommunicera med sina kunder och

marknadsföra sig till sina kunder genom kombinationen av digital kommunikation och tryckt kommunikation, reklam och utskick, och vi gör även kampanjplanering åt våra kunder. Det här är något vi tidigare inte har erbjudit till alla våra kunder men nu samlar vi ihop det här och erbjuder det bredare till våra kunder. Vi har en unik position med informationsflödet till kunderna.

Hållbar verksamhet har varit viktig för oss länge som koncern men vi anser att vi måste lyfta fokus ytterligare. Hållbar verksamhet är inom finansiellt hållbart, socialt hållbart och miljö hållbart.

7 maj 2014
Sida 4/6

Om vi börjar med miljösidan så satte vi ett mål 2009 att minska koldioxidpåverkanutsläppen med 40 procent till 2020, och vi är på väg att uppnå det målet. Men det krävs vissa regulatoriska förändringar för att vi ska kunna föra över mer gods från flyg till tåg eller lastbil. Vi diskuterar med beslutsfångarna när det gäller de regulatoriska förhållandena om hur det skulle kunna fungera.

Inom hållbar verksamhet räknar vi även in frågor som jämlikhet och antal kvinnliga ledare, och att nå minst 40 procent ledande kvinnliga befattningshavare. Där har vi inte uppnått våra mål. Vi är medvetna om det och vi ökar fokus bland annat genom hela rekryteringsprocessen, utveckling av personal, och gör en kvartalsvis uppföljning på det. Men vi är inte nöjda med vad vi uppnått hittills.

Det finns fyra grundläggande faktorer vi måste ha för att lyckas med vår strategi. Våra värderingar är att vi ska vara en pålitlig, tillgänglig affärspartner med hållbara lösningar för våra kunder och därför är det viktigt att IT-systemen är väldigt stabila. Vi har inte haft tillräcklig stabilitet i våra IT-system. Vi hade bland annat en brand hos en underleverantör. Vi har många olika system vi behöver harmonisera det mera, så det är ett fokusområde.

Sänkt kostnadsbas. Vi har jobbat med kostnadssänkningar i många år i PostNord. Och vi kommer att jobba med kostnadssänkningar under många år i framtiden. Det är ett arbete som aldrig blir klart. Nu försöker vi att öka takten och fokusera ännu mer på sänkningen av kostnadsbasen.

Att skapa en integrerad produktionsmodell är en stor fråga. Vår produktionsmodell idag bygger på att vi har separata system. Vi hämtar post med en bil från en kund, vi kommer med en annan bil för att hämta paket och med en tredje bil för att hämta pall. Vi agerar mot kunden som tre företag. Det här är inte effektivt, det är inte effektivt för kunden men också ineffektivt för oss.

Vi har möjlighet att få ihop produktionsverksamheten mycket mer i framtiden, att hämta med en bil, att få olika flöden i samma terminalstruktur och göra så att våra brevbärare och chaufför får mer

innehåll i sitt arbete och distribuera mer än bara brev eller bara paket. Det här har vi beslutat att vi kommer att göra, men det är en stor förändring som kommer att ta relativt långt tid att genomföra. Men det är en viktig del i vår framtida effektivisering.

Slutligen, målorienterad leveranskultur. Kanske den viktigaste av alla förutsättningar. Den handlar om oss som människor, som ledare och som medarbetare. Vi ska förbättra kulturen till att bli mer leveransorienterad, bli bättre på att uppmärksamma bra prestation och åtgärda dålig prestation. Det är ett arbete som ska genomsyra hela verksamheten och det startar här uppe med mig.

7 maj 2014
Sida 5/6

När vi hade gjort den här fokuseringen på våra prioriteringar så blev det klart att det fanns två saker till som vi behövde göra. Det blev tydligt för oss att vi behövde ändra vår organisation. Vi behövde bli mer enhetliga i hur vi kommunicerar med våra kunder och även internt.

Vi har från den 31 mars infört en ny organisationsmodell i bolaget. Det är en ganska stor förändring. I Sverige, Norge, Finland har vi byggt en landsorganisation för samtlig brev- och logistikverksamhet som är i drift sedan 31 mars. Det har gått väldigt fort. Det har inneburit att vi kunnat ta bort många administrativa uppgifter där vi tidigare dubblerat. Vi har kunnat ta bort internkonkurrens och vi har minskat antalet chefsled.

Det här har gjorts i väldigt nära samarbete med de fackliga medarbetarrepresentanterna och vi har haft en positiv dialog. Det innebär även att vi säger farväl till ungefär 600 medarbetare i dagarna, de allra flesta har redan fått besked. Det är tråkigt att behöva säga upp medarbetare men det skapar förutsättningarna för att bli mer effektiv i marknaden. Det är inte produktionspersonal som lämnat nu utan det här är chefer, administratörer, kundtjänst och så vidare.

Vi har parallellt med det här infört ett nytt affärsområde som är "Mail and Communication". Det är en liten grupp som jobbar med produktstrategin, produktutvecklingen, implementeringen av gemensamma produkter och best practice över de olika länderna. Vi har kvar Logistik som ett affärsområde. Men Logistik var tidigare en fristående koncern inom PostNord, idag är det ett affärsområde med en liten grupp som jobbar just med samordning av produktutveckling, strategin och best practice.

Strålfors ligger som en egen enhet men knyts mycket närmare resten av verksamheten eftersom vi har produkter som vi säljer gemensamt, där affärsområdet Mail and Communication har ett koordinerande ansvar för kommunikationsaffären med Strålfors. Från och med nu ska vi inte kalla det Strålfors längre utan det är PostNord Strålfors.

E-handel är ett mycket stort fokusområde för oss. Vi är ledande i Norden, men vi kommer inte vara ledande om vi inte fortsätter investera i det och jobbar mer enhetligt i Norden. Vi har nu inrättat en koncernfunktion för e-handel och corporate clients, de allra största kunderna, för att bli mer enhetliga med hur vi arbetar med marknaden.

Och det sista, som blev en naturlig följd av det jag nämnt, är att vi måste agera mer enhetligt mot kund. Därför har vi valt att gradvis införa PostNord som vårt varumärke för vår verksamhet, stött av de starka posthornen för vår verksamhet i Sverige och Danmark. Dessa kommer vi absolut inte ta bort. Tvärtom kommer vi att fokusera väldigt mycket på dem för att det är dessa som är välkända på marknaden. Men vi kopplar ihop det med PostNord. Och Strålfors heter nu PostNord Strålfors. Framöver är vi PostNord. Det här kommer vi inte lägga stora investeringar i utan det kommer bli en gradvis implementering under ungefär tre år.

Det har skett en del anpassningar av lagstiftningen och postregleringen i världen. Bland annat i Storbritannien och Finland. Nu är vi glada över att det även har skett en anpassning av postlagen i Danmark, som sattes i drift i år men förbereddes föregående år. Den innebär att vi har möjlighet att anpassa vår verksamhet lite mer utefter de förutsättningar som gäller idag.

För att summera, PostNord är ett nordiskt logistikföretag som det finns all anledning att vara stolta över. Vi är i en stor förändringsprocess och vi har mycket duktiga och kunniga medarbetare. Jag vill passa på att tacka våra medarbetare som har levererat en väldigt god kvalitet till våra kunder och mottagare, trots att vi genomför alla dessa kraftiga förändringsarbeten. Det finns en förståelse i organisationen att vi måste göra dessa förändringar, och vi upprätthåller en god servicekvalitet. Vi ska fortsätta vara våra kunders naturliga förstahandsval i det här mer balanserade logistikbolaget på vår nordiska hemmamarknad.

Jag ser fram emot att träffas här om ett år igen och berätta om de framgångar som jag räknar med att vi har uppnått med den här strategin som vi håller på att implementera.

Styrelsens utvärdering avseende vissa ersättningsfrågor 2013

PostNord ABs och koncernens ersättningskommitté använder de för koncernen gällande riktlinjerna beträffande anställningsvillkor för ledande befattningshavare i PostNord-koncernen.

Riktlinjerna följs vid värderingen av och ställningstaganden till anställningsvillkor för ledande befattningshavare och då nya anställningsavtal upprättas.



Revisorsyttrande enligt 8 kap. 54 § aktieföretagslagen (2005:551) om huruvida årsstämman riktlinjer om ersättningar till ledande befattningshavare har följts

Till årsstämman i PostNord AB

Org nr 556771-2640

Vi har granskat om styrelsen och verkställande direktören för PostNord AB under år 2013 har följt de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som fastställts på årsstämman den 20 april 2012 respektive årsstämman den 18 april 2013.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för att riktlinjerna följs och för den interna kontroll som styrelsen och verkställande direktören bedömer är nödvändig för att tillse att riktlinjerna följs.

Revisorns ansvar

Vårt ansvar är att lämna ett yttrande, grundat på vår granskning, till årsstämman om huruvida riktlinjerna har följts. Vi har utfört granskningen enligt FARs rekommendation RevR 8 *Granskning av ersättningar till ledande befattningshavare i aktiemarknadsbolag*. Denna rekommendation kräver att vi följer yrkesetiska krav samt planerar och utför granskningen för att uppnå rimlig säkerhet att årsstämman riktlinjer i allt väsentligt följs.

Granskningen har omfattat bolagets organisation för och dokumentation av ersättningsfrågor för ledande befattningshavare, de nya beslut om ersättningar som fattats samt ett urval av de utbetalningar som gjorts under räkenskapsåret till de ledande befattningshavarna. Revisorn väljer vilka åtgärder som ska genomföras, bland annat genom att bedöma risken för att riktlinjerna inte i allt väsentligt följs. Vid denna riskbedömning beaktar revisorn de delar av den interna kontrollen som är relevant för riktlinjernas efterlevnad i syfte att utforma granskningsåtgärder som är ändamålsenliga med hänsyn till omständigheterna, men inte i syfte att göra ett uttalande om effektiviteten i bolagets interna kontroll.

Vi anser att vår granskning ger oss rimlig grund för vårt uttalande nedan.

Uttalande

Vi anser att styrelsen och den verkställande direktören för PostNord AB under 2013 följt de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som fastställdes på årsstämman den 20 april 2012 respektive årsstämman den 18 april 2013.

Stockholm den 28 februari 2014

KPMG AB

Helene Willberg
Auktoriserad revisor

PostNord AB (publ)

Riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare

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, PostNord Logistics 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 tecknas individuella premiebestämda pensionsavtal där avgiften uppgår till högst 30 procent av den fasta månadslönen. Erforderliga försäkringar tecknas inom ramen för denna avgift.

Pensionsålder är för närvarande 62 år eller 65 år. 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 nyteckning av anställningsavtal ska uppsägningstiden vid uppsägning av anställningen från arbetsgivarens sida inte överstiga sex månader. Tidigare tecknade anställningsavtal med uppsägningstid 12 månader från arbetsgivarens sida får fortsätta att gälla.

Vid uppsägning av anställningsavtalet från den ledande befattningshavarens sida ska uppsägningstiden vara 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 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 utges. 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 aktieföretagslagen (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.

Solna i december 2013

Styrelsen

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. Ledande befattningshavare med pensionsålder 62 år har anställts innan ändringen till 65 år infördes. Numera är pensionsåldern 65 år vid nyanställning.
- C. 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 månaders uppsägningstid från arbetsgivarens sida får fortsätta att gälla tills vidare.