

Posten AB (publ)

Riktlinjer för bestämmande av anställningsvillkor för ledande befattningshavare i Postenkongcernen

Riktlinjerna för bestämmande av lön och annan ersättning till ledande befattningshavare i Postenkongcernen utgår från Regeringens riktlinjer för anställningsvillkor för ledande befattningshavare i företag med statligt ägande från den 3 juli 2008.

Ledande befattningshavare i Postenkongcernen är kongcernchefen och övriga ledamöter i kongcernledningen. Med ersättning avses i det följande alla förmåner såsom fast lön, gratifikation, pension, bil-, bostads- eller andra icke-monetära förmåner och avgångsvederlag. Även förmåner från kongcernföretag ska betraktas som ersättning.

Styrelsens riktlinjer

Styrelsen, i sin helhet, har ansvaret för anställning av kongcernchefen och att fastställa ersättning till denne. Styrelsen säkerställer även att ersättningarna till kongcernchefen och övriga medlemmar i kongcernledningen rymms inom riktlinjerna. Rekrytering av ledamöter i kongcernledningen sker i samråd mellan styrelseordföranden och kongcernchefen.

Styrelsen säkerställer att ersättningarna är konkurrenskraftiga utan att vara löneledande genom att underlag i dessa frågor med marknadslönejämförelse inhämtas via Kongcernledningsfunktion Personal i Posten AB.

Innan beslut om enskild ersättning fattas ska skriftligt underlag som utvisar arbetsgivarens kostnad inhämtas från Kongcernledningsfunktion Personal i Posten AB.

Ersättningsprinciper

Den totala ersättningen till ledande befattningshavare ska vara konkurrenskraftig, takbestämd, rimlig och ändamålsenlig. Ersättningen ska inte vara löneledande i förhållande till jämförbara företag utan präglas av måttfullhet.

Pensioner

För koncernchefen och andra ledamöter i Postenkoncernen 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.

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.

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.

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.

Rörlig lön eller annat incitamentsprogram

Ingen rörlig lön eller annat incitamentsprogram får utgå till koncernchefen eller övriga ledande befattningshavare.

Solna i mars 2009

Styrelsen