

Riktlinjer för anställningsvillkor för ledande befattningshavare

Arlandabanan Infrastructure AB (AIAB)

AIAB ägs till 100 procent av den svenska staten. AIAB:s verksamhet skiljer sig från övriga statliga bolag. AIAB äger Arlandabanan och svarar för statens rättigheter och skyldigheter rörande denna. AIAB:s uppdrag är att bevaka och kontrollera av att driften av järnvägsanläggningen respektive snabbtågspendeln sker i enlighet med ingångna avtal. I uppdraget ingår att verka för en integrerad och effektiv trafikering av Arlandabanan.

Omfattning

AIAB tillämpar regeringens ”Riktlinjer för anställningsvillkor för ledande befattningshavare i företag med statligt ägande” av den 20 april 2009. Dessa riktlinjer omfattar de personer som under den tid då riktlinjerna gäller ingår i AIAB:s ledning. AIAB:s vd är för när varande också vd för det statliga bolaget Svensk-Danska Broförbindelsen SVEDAB AB (Svedab). Tjänsten är fördelad med 50 procent i vardera bolaget. Huvudanställningen är förlagd till Svedab, som fakturerar AIAB. Alla arbetsuppgifter som rör finansiell rapportering har outsourcats till Svedab. AIAB har en anställd som innehar en administrativ funktion.

Riktlinjerna gäller för avtal som ingås efter årsstämman beslut 2013 till dess att nya riktlinjer antas, samt för ändringar som görs i befintliga avtal. Dessa riktlinjer kan frångås om det finns särskilda skäl som motiverar det, förutsatt att dessa redovisas på erforderligt sätt i efterhand.

Principer och ersättningsformer

Den grundläggande principen är ersättningen till ledande befattningshavare ska vara rimlig, präglad av måttfullhet och väl avvägd, samt bidra till en god etik och företagskultur. Den ska vara konkurrenskraftig men inte löneledande. Ersättningen till ledande befattningshavare skall utgöras av fast lön, pension, eventuell bilförmån samt övriga förmåner. Ingen rörlig ersättning kan utgå.

Skriftligt beslutsunderlag, som uppvisar AIAB:s kostnad, upprättas alltid innan beslut om enskild ersättning tas.

Fast lön

Den fasta lönen för den ledande befattningshavaren i AIAB skall vara individuell och bestämd utifrån ett antal jämförbara bolags ersättningar till ledande befattningshavare. Styrelsen är medveten att det med hänsyn till den verksamhet AIAB bedriver är svårt att hitta jämförbara bolag. Styrelsen noterar att det såvitt gäller AIAB:s vd ligger i bedömningsunderlaget att den fasta ersättningen måste sättas så att den attraherar en bred samhällskompetens hos vd. AIAB:s styrelse noterar även att AIAB:s vd, förutom de löpande arbetsuppgifter som normalt sett ankommer på en vd, också måste hantera ett omfattande och komplext avtalspaket vars förvaltning är avgörande för statens möjlighet att erhålla royalty och därmed få sitt villkorslån

återbetalt. Vd ska också bevaka att det samhällsuppdrag som AIAB har, alltjämt levereras i form av snabbtågspendeln och tillgänglighet till spåren. Samtidigt bör även bemanningsfrågorna vägas in i lönesättningen av vd eftersom även dessa utgör en risk då det gäller att upprätthålla bolagets operativa verksamhet, då den nuvarande organisationen är bemannad med minsta möjliga antal medarbetare.

Pension

Den ledande befattningshavaren har rätt att gå i pension tidigast vid 62 års ålder efter överenskommelse mellan befattningshavaren och styrelsen. Om sådan överenskommelse ej föreligger sker pensionering det år den anställde fyller 65 år.

Pensionsförmåner skall vara avgiftsbestämda.

Övriga förmåner

AIAB:s icke monetära förmåner, t ex förmånsbil, extra sjukförsäkring, företagshälsovård, kan utgå till ledande befattningshavare. Det samlade värdet av de övriga förmånerna skall utgöra en mindre del av den totala ersättningen.

Villkor vid uppsägning samt avgångsvederlag

Uppsägningstiden för ledande befattningshavare får högst uppgå till 6 månader. Under uppsägningstiden utgår anställningsförmåner på oförändrat sätt. Vid uppsägning från AIAB:s sida kan därvid ett avgångsvederlag utgå motsvarande högst 18 gånger vd:s, vid uppsägningstidpunkten, fasta månadslön. Avgångsvederlaget utbetalas månadsvis och får inte vara vare sig pensions- eller semesterlönegrundande. För den händelse befattningshavaren under den period avgångsvederlag utbetalas tillträder en ny tjänst sker avräkning mot den nya lönen. Avgångsvederlag utbetalas aldrig längre än till 65 års ålder.

Hur frågor om ersättning till ledande befattningshavare bereds och beslutas

Styrelsen beslutar om ersättning till den ledande befattningshavaren med beaktande av stämmans antagna riktlinjer, varigenom det säkerställs att ersättningen ryms inom riktlinjerna. Lön och anställningsvillkor för övriga befattningshavare beslutas av VD.

Tidigare beslutade ersättningar som ännu inte förfallit till betalning

AIAB har, vid tiden för årsstämman 2013, inga beslutade ersättningar till ledande befattningshavare som inte har förfallit till betalning.

Riktlinjerna godkända på årsstämman den xx april 2013

