

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Dessa riktlinjer omfattar ledande befattningshavare. Med ledande befattningshavare avses styrelseledamöter, verkställande direktör och eventuella andra personer i bolagsledningen. Utformningen av riktlinjerna har skett i enlighet med regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2021. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Bolagets verkställande direktör är också verkställande direktör för det statligt ägda bolaget Svensk-Danska Broförbindelsen SVEDAB AB ("Svedab"). Tjänsten är fördelad med 50 procent i vardera bolaget. Huvudanställningen är förlagd till Svedab, som fakturerar bolaget. Bolaget har för närvarande inga anställda ledande befattningshavare.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Bolagets uppdrag och affärsstrategi är i korthet följande.

Bolaget ägs till 100 procent av den svenska staten och tillämpar därför Statens ägarpolicy för bolag med statligt ägande, inklusive regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande, beslutade den 27 februari 2020. Bolaget äger Arlandabanan och svarar för statens rättigheter och skyldigheter rörande denna. Bolaget bedriver en begränsad affärsverksamhet då bolagets uppdrag är att bevaka och kontrollera att driften av järnvägsanläggningen respektive snabbtågspendeln sker i enlighet med ingångna avtal. I uppdraget ingår även att verka för en integrerad och effektiv trafikering av Arlandabanan.

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig tillika måttfull totalersättning.

Formerna av ersättning m.m.

Ersättningen ska vara konkurrenskraftig, takbestämd, ändamålsenlig och icke löneledande i förhållande till jämförbara företag, och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, avgångsvederlag, pensionsförmåner och övriga, icke monetära förmåner. Vidare ska ersättningen vara väl avvägd och bidra till en god etik och företagskultur. Rörlig lön ska inte ges till ledande befattningshavare.

Premien för ålders- och efterlevandepension ska vara avgiftsbestämd och inte överstiga 30 procent av den fasta årliga kontantlönen, såvida inte dessa förmåner följer en på bolaget tillämpad kollektiv pensionsplan. I ett sådant fall bestäms avgiften av pensionsplanens villkor. Eventuell utökning av en kollektiv pensionsplan över den lönenivå som täcks av planen ska vara avgiftsbestämd med en avgift om högst 30 procent av överskjutande lönedel. Pensionsåldern ska inte understiga 65 år.

Erbjuden lönevaxling ska vara kostnadsneutral.

Övriga förmåner får innefatta bl.a. förmånsbil, parkeringsplats, extra sjukförsäkring och lunchförmån. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10 procent 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.

Det ska undvikas att en styrelseledamot eller styrelsesuppleant anlitas som konsult i bolaget och därmed får konsultarvode utöver styrelsearvodet. Om så ändå sker, ska uppdraget prövas av styrelsen i varje enskilt fall, vara klart avskiljbart från det ordinarie styrelseuppdraget, avgränsat i tid och reglerat i skriftligt avtal mellan bolaget och ledamoten. Ersättningen för sådant uppdrag ska vara förenlig med dessa riktlinjer.

Upphörande av anställning

Vid uppsägning från bolagets sida ska uppsägningstiden inte överstiga sex månader och avgångsvederlag får lämnas med högst tolv månadslöner. Avgångsvederlaget ska betalas ut månadsvis och utgöras av enbart den fasta månadslönen utan tillägg för pensionsförmåner eller övriga förmåner samt får inte vara pensions- eller semesterlönegrundande. Vid ny anställning, annat tillkommande avlönat uppdrag eller vid inkomst från näringsverksamhet ska ersättningen från det uppsägande bolaget reduceras med ett belopp som motsvarar den nya inkomsten under den tid då uppsägningsslön och avgångsvederlag lämnas. Vid uppsägning från den anställdes sida ska inget avgångsvederlag lämnas. Avgångsvederlag betalas som längst ut intill avtalad pensionsålder och aldrig längre än till 65 års ålder. Beträffande uppsägningstid och avgångsvederlag ska principerna för detta i övrigt överensstämma med de som fastställts av regeringen i ovan nämnda riktlinjer.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Ersättningen till ledande befattningshavare ska inte vara löneledande i förhållande till jämförbara företag utan präglas av måttfullhet. Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har 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 styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen ska årligen upprätta förslag till nya riktlinjer och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Styrelsen ska följa och utvärdera tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller, i förekommande fall, andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna. Styrelsens beslut om ersättning till ledande befattningshavare fattas med beaktande av stämmans antagna riktlinjer, varigenom det säkerställs att ersättningen ryms inom riktlinjerna.

Skriftligt beslutsunderlag, som uppvisar bolagets kostnad, upprättas alltid innan beslut om enskild ersättning tas.

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. Styrelsen fattar beslut om avsteg från riktlinjerna. Styrelsen ska i sådant fall redovisa avvikelsen och skälen till denna.

Redovisning

Styrelsen ska för varje räkenskapsår upprätta en rapport över utbetald och inestående ersättning som omfattas av riktlinjerna på motsvarande sätt som publika aktiebolag vars aktier är upptagna till handel på en reglerad marknad i Sverige. Därutöver ska ersättningen för varje enskild ledande befattningshavare särredovisas i ersättningsrapporten med avseende på fast lön, förmåner och avgångsvederlag. I förekommande fall ska ersättningsrapporten därtill inkludera en redogörelse för hur

regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande har tillämpats för anställda i bolaget.

Styrelsens ordförande ska vid årsstämman muntligen redogöra för de ledande befattningshavarnas ersättningar och hur de förhåller sig till de av bolagsstämman beslutade riktlinjerna.