

**Protokoll fört vid extra bolagsstämma i
Infranord AB, org.nr. 556793-3089, den
1 juli 2015 i Solna**

Närvarande aktieägare	Antal aktier och röster
Svenska staten genom Christine Leandersson	135 226 547
Summa:	135 226 547 av totalt 135 226 547 aktier och röster

§ 1

Stämman öppnades av Eva Färnstrand.

§ 2

Till ordförande vid stämman valdes Eva Färnstrand.

§ 3

Förestående anteckning avseende aktieägare godkändes som röstlängd. Det antecknades att samtliga aktier i bolaget var representerade vid stämman.

§ 4

Till protokollförare vid stämman utsågs Miriam Lewinschal.

§ 5

Till justeringsmän utsågs Eva Färnstrand och Christine Leandersson.

§ 6

Godkändes dagordningen.

§ 7

Beslutades om godkännande av närvarorätt för utomstående.

§ 8

Konstaterades att stämman var i behörig ordning sammankallad.

h

§ 9

Beslutades att godkänna styrelsens förslag till Riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare enligt Bilaga 1, vilka är förenliga med regeringens Riktlinjer för anställningsvillkor för ledande befattningshavare i företag med statligt ägande beslutade den 20 april 2009.

§ 10

Inga övriga frågor förekom.

§ 11

Stämman förklarades avslutad.

Vid protokollet:



Miriam Lewinschal

Justeras:



Eva Färnstrand

Justeras:



Christine Leandersson

Bilaga 1

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare

Bakgrund

Infranord AB ska tillämpa de principer som beslutats i av regeringen fastställda "Riktlinjer för anställningsvillkor för ledande befattningshavare i företag med statligt ägande" 2009-04-20.

Dessa principer gäller alltid även som en utgångspunkt för ersättning och andra anställningsvillkor för Infranords övriga medarbetare. Principerna avser VD samt ledande befattningshavare underställda VD.

Grundläggande principer

Infranord AB ska sträva efter att ersättningar och anställningsvillkor ska vara konkurrenskraftiga, rimliga och väl avvägda. De befattningshavare som omfattas av dessa principer ska ha en i jämförelse med marknaden attraktiv och konkurrenskraftig lön i form av en fast kontant månadslön. Den aktuella lönenivån ska såväl vid nyanställning som vid lönerrevision reflektera befattningshavarens ansvar, måluppfyllelse och övriga prestationer i förhållande till lönespannet enligt relevant marknadsdata. Ingen rörlig lön ska utgå till VD eller övriga ledande befattningshavare.

Den totala ersättningen ska även bidra till en god etik och företagskultur. Ersättningarna ska vidare präglas av transparens och inte vara löneledande i förhållande till jämförbara företag. Principen är fast grundlön vilket innebär att några incitamentsprogram eller andra typer av rörliga lönedelar inte får förekomma för ledande befattningshavare. Beträffande pensionsvillkor, uppsägningstid och avgångsvederlag ska principerna här för överensstämma med de som fastställts av regeringen i ovan nämnda riktlinjer.

Pensionsförmåner

Infranord tillämpar pensionsåldern 65 år för ledande befattningshavare, såvida lagstiftningen eller praxis på en lokal marknad inte medför annan pensionsålder. Pensionsförmånen för ledande befattningshavare kan utgöras av en premiebestämd pension som tryggas genom försäkring. Avgiften ska inte överstiga 30 % av den fasta lönen. Pensionsförmånen för övriga ledande befattningshavare följer i första hand tillämplig kollektiv pensionsplan eller motsvarande.

Anlitande av styrelseledamot som konsult i bolaget

Styrelseledamot eller styrelsesuppleant som anlitas som konsult i bolaget, och därmed erhåller konsultarvode utöver styrelsearvodet, ska undvikas. Om så ändå sker ska uppdraget prövas av styrelsen i enskilt fall, vara klart avskiljbart från det ordinarie styrelseuppdraget, avgränsat i tid och reglerat i avtal mellan bolaget och ledamoten. Därutöver ska konsultuppdraget för att kunna godkännas, inte gå att likställa med styrelseuppdraget och konsultuppdragets karaktär får heller inte följa av

styrelseuppdraget. Går tjänsten att köpa externt ska styrelseledamot inte anlitas för uppdraget.

Beslutsprocess och uppföljning

Beslut om ersättning och andra anställningsvillkor fattas enligt farfarsprincipen, det vill säga ansvarig chef föreslår och dennes överordnade chef fattar beslut baserade på både ägarens riktlinjer och dessa riktlinjer. För det fall att ansvarig chef är VD, dvs. när villkor ska fastställas för VDs närmast underlydande, ska beslutet fattas av VD efter samråd med ersättningsutskottet. När VDs villkor ska fastställas gäller att styrelsen i sin helhet fattar beslut efter beredning i ersättningsutskottet.

För säkerställande av att av styrelsen fastställda nivåer avseende bolagets kostnader för ersättning till ledande befattningshavare i bolaget inte överskrider, samt att de följer av stämman fastställda riktlinjer, gäller följande.

Baserat på de underlag, som legat till grund för styrelsens ursprungliga beslut om ersättning, samt med utgångspunkt i styrelsens bolagsstyrningsrapport, ska bolagets revisorer granska att beslutade ersättningsnivåer och övriga anställningsvillkor inte överskridits.

Bolagets revisorer ska vidare årligen inför styrelsens bokslutssammanträde i särskild rapport till styrelsen redovisa sina iakttagelser beträffande ledande befattningshavares och övriga anställdas anställningsvilkors överensstämmelse med styrelsens beslut och av årsstämma fastställda riktlinjer. Om riktlinjerna enligt revisorns mening inte har följts ska skälen för denna bedömning framgå.

Styrelsen ansvarar för att:

- säkerställa att ersättningar till såväl VD som övriga ledande befattningshavare följer dessa principer
- fastställa ersättning och övriga anställningsvillkor för VD efter beredning av ersättningsutskottet
- säkerställa att VD tillser att ersättningar och övriga anställningsvillkor till övriga anställda baseras på de beslutade ersättningsprinciperna enligt ägarens riktlinjer och dessa riktlinjer
- vid stämma (skriftligen och muntligen) redovisa vilka ersättningar som utgått till ledande befattningshavare och att de följer av beslutade ersättningsprinciper samt att redovisa de särskilda skäl som finns för att i ett enskilt fall avvika från dessa principer
- minst en gång per år eller i samband med nya riktlinjer från ägaren granska och efter behov aktualisera bolagets riktlinjer avseende ersättning för fastställande av stämman
- att motsvarande genomförs i bolagets dotterbolag

a

Ersättningsutskottet

Ersättningsärenden i styrelsen bereds av ersättningsutskottet. Utskottet ska protokollföra sina möten och protokollen ska delges styrelsen.

Ersättningsutskottet ska årligen, för styrelsens och årsstämman godkännande, ta fram förslag till principer för ersättning och andra anställningsvillkor för hela bolagsledningen inkluderande VD.

Principerna ska omfatta:

- huvudsakliga villkor för icke-monetära förmåner, pension, uppsägning och avgångsvederlag, samt
- vilken krets av befattningshavare som omfattas.

Vidare ska utskottet bereda och framlägga förslag till styrelsen rörande VDs ersättning och andra anställningsvillkor.

Det ankommer också på utskottet att pröva och ge VD övergripande direktiv rörande förändringar av ersättning och andra anställningsvillkor för övriga bolagsledningen.

Dokumentation

Skriftligt underlag ska finnas inför beslut om ersättning och andra anställningsvillkor till enskild ledande befattningshavare. Detta gäller såväl inför beslut om nyanställning som i samband med årlig lönerrevision eller omförhandling av ersättning och/eller övriga anställningsvillkor.

Underlaget ska visa den totala kostnaden för bolaget och arkiveras i aktuell personalakt. I samband med årsstämma redovisas (skriftligen och muntligen) vilka ersättningar som utgått och att de följer av beslutade ersättningsprinciper. Även de särskilda skäl som finns för att i ett enskilt fall avvika från dessa principer redovisas. Detta underlag arkiveras tillsammans med övriga underlag från stämman.

