

Kendelse

afsagt den 5. september 2017

Sag nr. 17-70-01145

Post Danmark A/S

mod

Fagbladet 3F

Post Danmark A/S (med binavnet PostNord A/S) har klaget til Pressenævnet over artiklen ”Lønfest i PostNord: Topchefer fik millionbonus trods fyringsrunder og underskud”, som blev bragt på fagbladet3f.dk den 16. marts 2017 samt berigtigelsen af artiklen, idet Post Danmark A/S mener, at god presseskik er tilsidesat.

Post Danmark A/S har klaget over, at fagbladet har bragt ukorrekte oplysninger og sammenblandet forholdene i de forskellige selskaber i PostNord-koncernen. Post Danmark A/S (CVR nr. 26 66 39 03) er ejet af det svenske moderselskab PostNord Group AB. Ifølge postnord.com er Post Danmark A/S og det svenske selskab Posten AB en del af PostNord AB, der blev etableret i 2009.

1 Sagsfremstilling

Forud for offentliggørelsen af den påklagede artikel den 16. marts 2017 var Fagbladet 3F i dialog med Post Danmark A/S. Dele af denne korrespondance er gengivet i det følgende. Af Fagbladet 3Fs mail af 14. marts 2017 til Post Danmark A/S fremgår følgende:

”Hej [Kommunikationsrådgiver] [kommunikationsrådgiver]
Som lovet en oversigt over vores beregninger af stigningen i lønnen hos topledelsen i PostNord.
[Direktør 1]:
Løn 2013 inklusiv pension og andre ydelser: 3,2 mio (jf. PostNords Årsrapport)
Løn 2105 inklusiv pension og andre ydelser: 3,7 mio (jf. PostNords Årsrapport)
Stigning i procent: 13,5 %
[...]
Vh
[Journalist] [journalisten]”

Samme dag svarede kommunikationsrådgiveren følgende til Fagbladet 3F:

”Hej [Journalist]

Som jeg fortalte i telefonen, så fik [Direktør 1] udbetalt sin løn i danske kroner, men hans løn er omregnet til svenske kroner i koncernens årsrapport og har derfor fra 2013 til 2015 været udsat for den svenske kroners valutaudsving, hvor du har fundet lønningerne 3,2 mio. SEK (2013) og 3,7 mio. SEK (2015).

Den korrekte årsløn var 2,8 mio. DKK i 2013 og 3,0 mio. DKK i 2015 og altså en stigning på 6,7 pct.

Link til årsrapport 2014, se side 32 [link indsat til årsrapport 2014 på postnord.dk, *Pressenævnet*]

Link til årsrapport 2015, se side 33 [link indsat til årsrapport 2015 på postnord.dk, *Pressenævnet*]

Vh. [Kommunikationsrådgiver]”

Ved mail af 15. marts 2017 skrev Post Danmark A/S følgende:

”Hej [Journalist]

[...]

Derimod er det korrekt, at der er tale om en lønstigning for [Direktør 1] i perioden.

Vh. [Kommunikationsrådgiver]”

Fagbladet 3F skrev samme dag følgende til Post Danmark A/S:

”Hej [Kommunikationsrådgiver]

Hermed de to eksempler jeg nævnte i telefonen:

[Direktør 2]:

Løn 2011:

9,7 mio for perioden 1. marts til 31. december = 970.000 kroner om måneden

Årsløn = 970.000 x 12 = 11.640.000 kroner

Løn 2012:

11,4 mio for hele 2012 = 950.000 kroner om måneden

Løn 2013:

5,3 mio for perioden 1. januar til 15. maj 2013 = 1.117.777 kroner om måneden

Årsløn = 1.117.777 x 12 = 14.133.333 mio kroner

[Direktør 3]:

Løn 2012:

2,4 mio for perioden august til december = 480.000 om måneden

Årsløn = 480.000 x 12 = 5.760.000 mio kroner

Løn 2013:

6,1 mio for hele 2013 = 508.000 kroner måneden

Løn 2014:

2,5 mio for perioden 1. januar til 11. maj = 2,5000.000/4,3 = 577.367 kroner om måneden

Beklager forsinkelsen

Vh
[Journalist]”

Post Danmark A/S svarede herefter samme dag følgende:

”Hej [Journalist]
Tak for tilsendte. Der er formentlig tale om fratrædelsesgodtgørelse hhv. i 2013 for [Direktør 2] og i 2014 for [Direktør 3] og ikke tale om lønstigninger.
Jeg har dog brug for mere tid til at undersøge det og kan ikke give svar i dag, hvis jeg skal gnave mig ned i så gamle forhold?
Vh.
[Kommunikationsrådgiver]”

Hvorefter Fagbladet 3F skrev følgende:

”Hej [Kommunikationsrådgiver]
Hvis jeg kan få det i løbet af dagen i morgen, er det også fint.
Der er et forhold mere, jeg undrer mig lidt over.
I 2014, hvor [Direktør 3] fratrådte 11. maj, står hans løn i 2015 årsrapporten opført som 6,8 mio SEK – mens der i 2014 årsrapporten kun står opført 2,5 mio SEK – kan du fortælle mig, hvordan det kan være?
Se eventuelt de to billeder, jeg har vedhæftet.
Vh.
[Journalist]”

Ved mail af 16. marts 2017 kl. 13.44 skrev Post Danmark A/S følgende til Fagbladet 3F:

”Hej [Journalist]
Jeg har nu undersøgt det. Der er ikke tale om lønstigninger i 2013 for [Direktør 2] og i 2014 for [Direktør 3], men der er tale om fratrædelsesgodtgørelser i overensstemmelse med reglerne. Så du kan ikke sammenligne det angivne tal for [Direktør 2] i 2013 og [Direktør 3] i 2014 med deres tidligere årslønninger.
Det er endnu ikke lykkedes mig at finde ud af, hvordan det kan være, at [Direktør 3]s løn for 2014 er forskellig for de to årsrapporter.
Vh. [Kommunikationsrådgiver]”

Og ved mail af samme dag kl. 14.31 skrev Post Danmark A/S følgende til Fagbladet 3F:

”Hej [Journalist]
Som lovet får du her udtalelse fra Jens Moberg, bestyrelsesformand i PostNord:
”Lønniveau og evt. lønstigning for direktører og deres underordnede chefer i hele PostNord er reguleret af statslige ’Retningslinjer for løn mv. til øverste ledelse’. Disse Retningslinjer tilsikrer et markedsmæssigt lønniveau, der på den ene side ikke er for ekstravagant, men samtidig også sikrer, at PostNord kan tiltrække og fastholde dygtige og kompetente chefer i en virksomhed, der er i en massiv omstilling og er under

stor offentlig bevågenhed. Vi benytter desuden et eksternt konsulentfirma, der benchmarker med lignende stillinger målt på branche, antal ansatte og omsætning, og der kan vi konstatere, at cheflønninger i PostNord ikke er for høje i forhold til markedsniveauet,” siger Jens Moberg, bestyrelsesformand i PostNord.
Vh. [Kommunikationsrådgiver]”

Den påklagede artikel

Fagbladet 3F bragte den 16. marts 2017 kl. 21.03 artiklen ”Lønfest i PostNord: Topchefer fik millionbonus trods fyringsrunder og underskud”. Artiklen er efterfølgende ændret den 16. marts 2017 kl. 23.35 og den 17. marts 2017 kl. 09.37. Den opdaterede overskrift er ”Lønfest i PostNord: Topchefer fik millioner trods fyringsrunder og underskud”.

Artiklen er også på andre punkter ændret. Nedenfor er gengivet ordlyden af den opdaterede artikel. Pressenævnet har ikke en kopi af den oprindelige artikel, og de skarpe parenteser med artiklens oprindelige ordlyd er derfor nævnets bemærkninger ud fra Post Danmark A/S og Fagbladet 3F’s oplysninger. Af underrubrikken fremgik følgende:

”Mens flere tusinde postarbejdere har mistet arbejdet, har PostNord Danmarks [ordet ”Danmark” er efterfølgende tilføjet] øverste ledelse foret lommerne.

Af artiklen fremgår:

”Hver gang PostNord Danmark [”Danmark” er tilføjet] er blevet en dansk postarbejder fattigere, er virksomhedens ledelse blevet en del lønkroner rigere. Sådan ser det i hvert fald ud, hvis man kigger på PostNord-chefernes lønninger og godtgørelser fra 2011 til 2016, hvor virksomheden har skilt sig af med over 6000 medarbejdere og samtidig leveret dundrende underskud. Det viser en gennemgang af PostNords årsregnskaber fra 2011 til 2015.
Den største stigning i lønnen gik til koncernens tidligere finansdirektør [Direktør 3]. Fra 2012 til 2013 steg hans månedsløn med 28.000 svenske kroner, hvilket betød, at der hver fjerde uge rullede 508.000 kroner ind på hans lønkonto.
Da [Direktør 3] forlod PostNord i 2014, var det med en klækkelig fratrædelsesgodtgørelse [tidl. ”fratrædelsesbonus”]. Ifølge [PostNord Danmarks \[”Danmark” tilføjet\] årsrapport fra 2015](#) [sætningen ”PostNord Danmarks årsrapport fra 2015” var med blå skriftfarve og var et link til ”PostNords Års- og bæredygtighedsrapport 2015”, Pressenævnet] fik [Direktør 3] 6,8 millioner svenske kroner for fire og en halv måneds arbejde.
PostNord Danmark [”Danmark” tilføjet] oplyser, at en del af beløbet bestod af en fratrædelsesgodtgørelse [tidl. ”fratrædelsesbonus”].
Godtgørelsen [tidligere ”Bonussen”] kom på trods af, at PostNord i samme periode havde skilt sig af med over 2000 medarbejdere og Post Danmark [”Danmark” indføjet] leveret et underskud på henholdsvis 102 og 154 millioner danske kroner i 2013 og 2014.

Professor i økonomi og ledelse ved Aalborg Universitet, Anders Drejer, kalder den store lønstigning fra 2012 til 2013 "dybt uforståelig".

- Normalt plejer man at belønne topchefer for at udvikle deres virksomhed i en positiv retning, og det er mildest talt ikke sket i PostNords tilfælde, siger Anders Drejer.

DF: Dybt usmageligt

Den tidligere chef for PostNords danske afdeling, [Direktør 1], mærkede også lønposen vokse i den tid, han var i spidsen for PostNord Danmark.

Hans løn steg fra 2013 til 2015 med 500.000 svenske kroner til 3.7 millioner svenske kroner om året.

Hos Dansk Folkeparti har man ikke meget tilovers for de store lønstigninger.

- Det er jo dybt usmageligt. De her mennesker har en glimrende løn i forvejen, og når man tænker på, at de er godt i færd med at køre PostNord fuldstændig i sæk, så har jeg meget svært ved at se, hvad der berettiger dem til så store lønstigninger, siger Dansk Folkepartis transportordfører, Kim Christiansen.

Fagbladet 3F har også forsøgt at få en kommentar fra transportminister Ole Birk Olesen og Socialdemokratiets postordfører, Christian Rabjerg Madsen, men de ønskede ikke at kommentere på artiklen.

Ekspert: Det giver ingen mening

[Direktør 2], der var administrerende direktør i PostNord fra 2011 til 2013, fik også forsødet tilværelsen under sin tid i firmaet.

Da han blev ansat 1. marts 2011, var det til en månedsløn på 970.000 kroner, og [Direktør 2]s årsløn lå dermed på 11,6 millioner svenske kroner om året.

[Direktør 2] forlod PostNord i maj 2013 - også med en fratrædelsesgodtgørelse [*tidl. "fratrædelsesbonus"*]. Det betød, at han havde tjent 5,3 millioner på fire en halv måneders arbejde. Hvilket svarer til 1.777.777 kroner om måneden.

Anders Drejer fra Aalborg Universitet mener, at de mange lønbonusser til PostNord Danmarks topchefer er kritisable.

- Jeg har meget svært ved at finde de gode argumenter for de her lønstigninger. Det giver ingen mening, at hverken de danske eller svenske topchefer skal have så store lønstigninger, når det går så tilpas ad helvede til i hele PostNord Danmark, siger Anders Drejer.

PostNords bestyrelsesformand, Jens Moberg, oplyser i et mailsvar, at PostNord Danmark bestræber sig på at holde deres cheflønninger rimelige.

- Lønniveau og evt. lønstigning for direktører og deres underordnede chefer i hele PostNord er reguleret af statslige 'Retningslinjer for løn mv. til øverste ledelse'. Disse retningslinjer tilsikrer et markeds-mæssigt lønniveau, der på den ene side ikke er for ekstravagant, men samtidig også sikrer, at PostNord kan tiltrække og fastholde dygtige og kompetente chefer i en virksomhed, der er i en massiv omstilling og er under stor offentlig bevågenhed, skriver Jens Moberg.

Artiklen er opdateret 23.35. Navnet på bestyrelsesformand i PostNord er rettet. PostNord er rettet til PostNord Danmark.

Artiklen er opdateret 09.37 [den 17. marts 2017, Pressenævnet]. Fratrædelsesbonus rettet til fratrædelsesgodtgørelse. Rubrik er rettet, så ordet bonus ikke indgår."

Korrespondance efter offentliggørelsen af den oprindelige artikel

Post Danmark A/S skrev efterfølgende til Fagbladet 3F. Af korrespondancen fremgår bl.a. nedenstående. Den 16. marts 2017 skrev klager til Fagbladet 3F:

”[...]

Det er desuden faktisk forkert når det fremgår at PostNord havde underskud på henholdsvis 102 og 154 millioner kroner i 2013 og 2014. Begge år var der overskud i PostNord.

I det hele taget er der en skøn og desværre misvisende sammenblanding af Post Danmarks regnskab og PostNords regnskaber.

Også mærkværdigt at kalde noget bonusser, som reelt er en fratrædelsesgodtgørelse, der jo er forhandlet.

Du må se at få det rettet i en fart. [...]”

Og

”Hej [Journalist]

Giver du lige en melding, så jeg ikke skal omkring jeres pressevagt igen?

Du kan se de korrekte tal for PostNord-koncernen her: *[link indsat til en side på postnord.com, Pressenævnet]*

Det er et yderst vigtigt skel.

/[Pressemedarbejder]”

Af mail af 17. marts 2017 kl. 07.59 fra Post Danmark A/S til Fagbladet 3F fremgik følgende:

”Hej [Journalist]

Som jeg netop har fortalt dig i telefonen er der flere fejl i din artikel, som skal rettes med det samme:

Jeg har talt med min kollega [Kommunikationsrådgiver], der fortæller, at I ikke har talt om bonusser, men kun om fratrædelsesgodtgørelse. Jeg forklarede dig forskellen i går aftes. Du bringer altså en faktisk fejl mod bedre vidende. Hvad angår [Direktør 1]s lønstigning har du ikke taget højde for valutaudsving, som jeg selv har hørt, [Kommunikationsrådgiver] forklare dig vigtigheden af, og jeg ved, du har det på mail og har tjekket det med Danske Bank.

Sent i går aftes understregede jeg forskellen på PostNord og Post Danmark A/S. I artiklen fremgår det stadig som om, at det er koncernen, der har haft underskud og ikke Post Danmark. [Direktør 3] og [Direktør 2] var ansat i PostNord-koncernen, der havde overskud, som du kan se i de tal, jeg sendte et link til i går aftes.

Historien har spredt sig, og du skal sørge for at få det rettet i en hurtig fart på alle de platforme, I selv har adgang til. Det skal fremgå tydeligt, at der er tale om en rettelse, og I må se at få lagt en rettelse på Ritzau [...]

/[Pressemedarbejder]”

Halvanden time senere sendte Post Danmark A/S følgende til Fagbladet 3F:

”Hej [Redaktør] [redaktør]

Artiklen er vinklet med, at lønninger er høje trods underskud, og det fremgår: ”Bonusser kom på trods af, at PostNord i samme periode havde skilt sig af med over 2000 medarbejderne og leveret et underskud på henholdsvis 102 og 154 millioner kroner i 2013 og 2014.” Koncernens resultat i 2013 var 306 mio SEK og i 2014 176 mio SEK. Der er således tale om klare faktuelle fejl, som I nu har været opmærksomme på i snart 12 timer.

I har på vores initiativ et enkelt sted tilføjet ”svenske kroner”, men i resten af artiklen fremgår det som en skøn blanding af de to valutaer, uden at I på nogen måde gør læseren opmærksom herpå.

I fremhæver en lønstigning til den tidl. danske chef, [Direktør 1], hvilket vi overfor jer klart har påpeget i høj grad skyldes valutaeffekter. Han er aflønnet i danske kroner, og regnskabet opgøres i svenske kroner, hvorfor valutaforandringer flytter værdien regnskabsteknisk. Jeres journalist var bevidst om dette, før artiklen blev publiceret. Dette er således skrevet mod bedrevidende. Vedr. [Direktør 1] er der, som vi også har sendt til jer på mail, tale om en lønstigning på 200.000 danske kroner fra 2013 til 2015.

[...]

Med venlig hilsen

[Kommunikationsrådgiver]

Kommunikationsrådgiver

[telefonnummer

mailadresse]

PostNord Danmark

Kommunikation

Hedegaardsvej 88

2300 København S

Vi leverer. PostNord leverer løsninger inden for kommunikation, logistik, distribution og e-handel til, fra og i Norden. Besøg os på www.postnord.dk”

Fagbladet 3F svarede samme dag følgende til Post Danmark A/S:

”Hej [Kommunikationsrådgiver]

Jeg har rettet artiklen et par steder, således at det klarere fremgår, at det er PostNord Danmark, det drejer sig om. Desuden er ordet ”bonus” taget ud af rubrikken. I forhold til det første punkt, er det korrekt, at det er PostNord Danmark – tidligere PostDanmark – der har haft underskuddet. Den nuance blev rettet i går lige så snart, vi blev gjort opmærksomme på det.

I forhold til den ønskede valutaomregning af [Direktør 1]s løn, er [Journalisten] gået ud fra den oplysning, der står i PostNords årsrapport fra 2015, hvor i det fremgår, at [Direktør 1]s løn steg fra 3,2 til 3,7 millioner svenske kroner. Jeg kan således ikke se, at det er skrevet mod bedre vidende.

Brugen af ordet bonus er primært sket efter sproglige overvejelser, for at bruge et synonym til ordet ”godtgørelse”.

Vi skriver ingen steder, at der ikke eksisterer et bonusprogram i PostNord, men blot konstateret, at de nævnte topchefer i flere tilfælde har fået stigninger i deres lønninger, og hvor det sig gældende, har jeg nævnt, at en del af beløbet stemmer fra en fratrædelsesordning.

[...]”

Post Danmark A/S klagede til Fagbladet 3F den 22. marts 2017. Fagbladet 3F afviste samme dag klagen. Post Danmark A/S’ klage over fagbladets afslag er modtaget i Pressenævnet den 24. maj 2017.

Yderligere oplysninger

Af udskrift af 12. juli 2017 fra Det Centrale Virksomhedsregister (CVR-registret) fremgår det, at Post Danmark A/S er ejet af det svenske selskab ”PostNord Group AB” (selskabet har samme adresse som ”PostNord AB”).

Af side 57 i ”Års- og bæredygtighedsrapport 2014” for koncernen PostNord AB fremgår det, at PostNord AB havde et overskud på 306 millioner svenske kroner i 2013 og 176 millioner svenske kroner i 2014. På side 69 i rapporten fremgår bl.a. følgende:

”Specifikation af lønninger og andre vederlag til koncernledelsen, SEK mio.

[...]

[Direktør 2], administrerende direktør (til og med 15. maj 2013)

[ingen udbetalinger i 2014]

2013

Grundløn 4,2

Pensionsomkostninger 1,1

Andre ydelser 0,0

I alt 5,3

[...]

[Direktør 1] *[blandt ”andre i koncernledelsen”]*

2014

Grundløn 3,4

Pensionsomkostninger *[intet anført]*

Andre ydelser 0,1

I alt 3,5

2013

Grundløn på 3,0

Pensionsomkostninger *[intet anført]*

Andre ydelser 0,2

I alt 3,2

[...]

[Direktør 3] (til og med 11. maj 2014)

2014

Grundløn 1,9

Pensionsomkostninger 0,6 millioner

Andre ydelser [intet anført]

I alt 2,5

2013

Grundløn 4,6

Pensionsomkostninger 1,4

Andre ydelser 0,1

I alt 6,1

[...]

Vederlag til ledelsesmedlemmer

Samtlige ledelsesmedlemmer i Sverige modtager et pensionsbidrag på højst 30 % af månedslønnen. Pensionsalderen er iflg. disse aftaler 65 eller 62 år.

For ledelsesmedlemmer, som er ansat i Danmark, indgår pensionsomkostningerne i lønnen, og pensionsalderen følger landets retningslinjer og praksis.

[...]

Hvis opsigelsen sker på initiativ af arbejdsgiveren, kommer et fratrædelsesvederlag til udbetaling, som svarer til værdien af månedsløn i højst 12 måneder. [...] For ledelsesmedlemmer gælder reglen om, at der fra opsigelsesløn og fratrædelsesvederlag fratrækkes indkomst, som modtages i forbindelse med en ny stilling eller egen virksomhed.”

På side 62 i ”Års- og bæredygtighedsrapport 2015” for koncernen fremgår bl.a. ”Specifikation af lønninger og andre ydelser pr. land, SEK mio.” I 2015 blev der udbetalt en bonus. Den blev udbetalt i Sverige. Af den tilhørende note til ”heraf bonus” fremgår følgende:

”²⁾Ved erhvervelse af datterselskaber fandtes opgørelser om bonus til den adm. direktør, under forudsætning af at målsætningen for EBIT [[Earnings Before Interest & Tax](#)] blev opfyldt eller overgået, hvilket var tilfældet i to datterselskaber. Disse var tidsbegrænsede til og med årsopgørelsen 2014, og sidste udbetaling fandt sted i 2015.”

Af oversigten ”Specifikation af lønninger og andre vederlag til koncernledelse, SEK mio.” fremgår bl.a. følgende:

”[Direktør 1]

2015

Grundløn 3,6

Pensionsomkostninger [intet anført]

Andre ydelser 0,1

I alt 3,7

[...]
 [Direktør 3] (til og med 11. maj 2014)
 2014
 Grundløn 5,6
 Pensionsomkostninger 1,2 millioner
 Andre ydelser [intet anført]
 I alt 6,8
 [...]

På side 4 i ”Årsrapport 2014 Post Danmark – en del af PostNord” fremgår det, at Post Danmark A/S havde et underskud på 102 millioner danske kroner i 2013 og et underskud på 154 millioner danske kroner i 2014.

I ”Årsrapport 2014 Post Danmark – en del af PostNord” og ”Årsrapport 2015 Post Danmark – en del af PostNord” fremgår følgende vedrørende [Direktør 1]:

”LØN MV., MIO. KR.
 2015
 Direktør [Direktør 1] (3,0)
 [Hertil var indsat følgende note:]
 **) Den angivne løn omfatter tillige hvervet i Group Executive Team.

”LØN MV., MIO. KR.
 2014
 Direktør [Direktør 1]
 (2,9)”

2 Parternes synspunkter

2.1 Post Danmark A/S’ synspunkter

Post Danmark A/S har anført, at Fagbladet 3F har tilsidesat god presseskik, da artiklen rummer en række faktuelle fejl, grove manipulationer og bevidste vildledninger af læserne.

Post Danmark A/S har været i kontakt med fagbladets journalist under udarbejdelse af artiklen samt med redaktøren efter artiklens offentliggørelse. PostNord har således givet Fagbladet 3F alle relevante oplysninger til brug for udarbejdelse af en artikel med korrekte oplysninger.

Korrekt information

- Fratrædelsesgodtgørelser og årsregnskaber

Post Danmark A/S har anført, at ordet ”bonus” er blevet anvendt forkert og bevidst vildledende. Fagbladets oprindelige overskrift indeholdt ordet ”bonus”, ligesom ordet efter rettel-sen fortsat er nævnt i selve artiklen.

Der findes ikke noget bonusprogram i PostNord-koncernen, og ingen ansatte har fået udbetalt bonus. Derfor er det faktisk forkert at benytte bonusbegrebet i en artikel om aflønninger af direktion i PostNord -koncernen, hvilket blev påpeget over for fagbladet forud for publicering. Det blev ligeledes påpeget efter artiklens publicering. Alligevel blev ordet benyttet i overskriften samt i brødteksten. For andre medier, eksperter og politikere, der blev konfronteret med fagbladets formuleringer, hæftede man sig især ved begrebet ”bonus”.

Fagbladet skrev i mail af 17. marts 2017, at: *”Brugen af ordet bonus er primært sket efter sproglige overvejelser, for at bruge et synonym til ordet ”godtgørelse”.* Der er imidlertid tale om to faktisk forskellige begreber. I Den Danske Ordbog defineres ordet ”bonus” som følger:

”Ekstraordinær sum penge der udbetales oven i den faste løn typisk som anerkendelse af en særlig god indsats”.

Ordet godtgørelse refererer til en kompensation eller en aflønning. Bonus betyder i ansættelsesmæssig sammenhæng således, at man får udbetalt et beløb ud over den almindelige løn som en belønning. Begrebet kan ikke anvendes på den måde, det er sket i fagbladets artikel. Det fremgår ikke af fagbladets svar, hvorfor der skulle være behov for at anvende et synonym til det ellers mere korrekte ord ”godtgørelse”. Det forhold, at ordet blev fjernet fra artiklens overskrift, viser, at fagbladet indirekte anerkender Post Danmark A/S’ påstand.

I forhold til på de to forhenværende koncernansatte direktører [Direktør 2] og [Direktør 3] omtalte fagbladet deres fratrædelsesgodtgørelse som løn, selv om fagbladet inden artiklens offentliggørelse blev oplyst, at der ikke var tale om lønstigninger, men udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse. Udbetalinger til [Direktør 2] i 2013 og [Direktør 3] i 2014 kan ikke sammenlignes med deres tidligere årslønninger. På trods af dette fastholdt fagbladet sin opfattelse og oplyste, at der var sket betydelige lønstigninger i den sidste periode i deres ansættelse:

”Da [Direktør 3] forlod PostNord i 2014, var det med en klækkelig fratrædelsesgodtgørelse. Ifølge PostNord Danmarks årsrapport fra 2015 fik [Direktør 3] 6,8 millioner svenske kroner for fire og en halv måneders arbejde.”

og

”[Direktør 2] forlod PostNord i maj 2013 – også med en fratrædelsesgodtgørelse. Det betød, at han havde tjent 5,3 millioner på fire og en halv måneders arbejde. Hvilket svarer til 1.777.777 kroner om måneden.”

Fagbladet angav fratrædelsesgodtgørelse som månedsløn, hvilket vildledte læserne. Således blev det oplyst, at såvel [Direktør 2], der fratrådte i maj 2013, og [Direktør 3], der fratrådte i april 2014, fik millionbeløb for få måneders arbejde. Det er en faktisk sammenblanding af begreber.

Enhver ansat, der opsiges i sin stilling, har krav på løn i en opsigelsesperiode – enten kontraktuelt aftalt eller defineret gennem overenskomst. Dette gælder både for menige ansatte

og for ledende ansatte. Fratrædelsesgodtgørelserne blev aftalt i forbindelse med deres ansættelse som led i de almindelige ansættelsesforhold, hvorfor størrelsen og udbetalingerne er uafhængige af PostNord-koncernens økonomi og eventuelle afskedigelser i samme periode. De to direktører har de facto stået til rådighed for PostNord-koncernen, og enhver indtægt fra andet arbejde i fritstillingsperioden ville medføre modregning i fratrædelsesgodtgørelsen.

Det er i øvrigt ikke korrekt, at [Direktør 3]s aflønning fremgår af Post Danmark A/S' årsrapport. Hans løn fremgår af PostNord ABs årsrapport, og det oplyste beløb dækker både over lønnen i fire måneder og over fratrædelsesgodtgørelsen i forbindelse med hans afsked.

Post Danmark A/S har yderligere anført, at fagbladet har oplyst forkerte tal fra årsregnskaber og har manipuleret i forbindelse med sin rettelse heraf. I fagbladets oprindelige artikel fremgik det, at:

”Bonussen [til [Direktør 3]] kom på trods af, at PostNord i samme periode havde skilt sig af med over 2000 medarbejdere, og leveret et underskud på henholdsvis 102 og 154 millioner kroner i 2013 og 2014.”

[Direktør 3] havde imidlertid varetaget opgaven som økonomidirektør for hele PostNord-koncernen. Koncernen havde et overskud i de pågældende år på henholdsvis 306 mio. SEK og 176 mio. SEK. Således er formuleringen i artiklen faktisk forkert og åbenbart manipulerende.

Fagbladet blev gjort opmærksom på denne åbenlyse fejl, hvorefter fagbladet rettede til følgende formulering:

”Godtgørelsen [til [Direktør 3]] kom på trods af, at PostNord i samme periode havde skilt sig af med over 2000 medarbejdere og PostNord Danmark leveret et underskud på henholdsvis 102 og 154 millioner danske kroner i 2013 og 2014.”

Dermed blev den regnskabsmæssige fejlagtige angivelse ændret – men selve præmissen blev dermed forkert. Oprindeligt var præmissen, at de fik lønstigning på trods af underskud, men efter rettelsen omtales et underskud i et datterselskab og holdes op mod koncernøkonomi-chefens løn. Dette er en bevidst vildledende og manipulerende kobling.

For at imødekomme de begåede fejl, rettede fagbladet underrubrikken, således at det fremgår, at

”PostNord Danmarks øverste ledelse [har] foret lommerne”

Artiklerne omhandler dog fortsat chefer, der ikke er en del af Post Danmark A/S, hvorfor rettelsen afstedkommer faktisk forkerte oplysninger.

Læserne står tilbage med den opfattelse, at det var de danske chefer, der fik store lønstigninger, mens det danske selskab gav underskud. Det er faktisk forkert, og rettelserne har ikke korrigeret de begåede fejl, men blot skabt nye fejl.

- Valutakursændringer

Post Danmark A/S har yderligere anført, at fagbladet vildleder om fakta ved at tillægge valutakursændringer til medarbejders løn. I fagbladets artikel fremgår det, at:

”Den tidligere chef for PostNords danske afdeling, [Direktør 1], mærkede også løn-
posen vokse i den tid, han var i spidsen for PostNord Danmark. Hans løn steg fra
2013 til 2015 med 500.000 svenske kroner til 3.7 millioner svenske kroner om året.”

Men dette er faktisk forkert. I årene 2013 til 2015 steg [Direktør 1]s løn ikke med de påståede 500.000 svenske kroner. Forud for artiklens offentliggørelse oplyste PostNord til Fagbladet 3F, at [Direktør 1] fik udbetalt sin løn i danske kroner, men at hans løn var omregnet til svenske kroner i koncernens årsrapport og derfor havde været udsat for den svenske kroners valutaudsving fra 2013 til 2015. Det blev yderligere oplyst, at hans korrekte årsløn var 2,8 millioner danske kroner i 2013 og 3 millioner danske kroner i 2015. Altså en stigning på 6,7 pct.

[Direktør 1] var ansat i Danmark med dansk løn. Således fremgik hans løn som et beløb i danske kroner i hans ansættelseskontrakt. Årsregnskaberne for PostNord-koncernen opgøres imidlertid i svenske kroner, idet der er tale om et svensk aktieselskab.

Når valutakursen mellem den danske og den svenske krone ændrer sig, ændres belastningen i årsregnskabet i svenske kroner som en direkte følge, uanset om det bagvedliggende beløbs størrelse i danske kroner ikke har ændret sig. Det betyder, at det samme beløb i danske kroner kan have varierende værdi i svenske kroner år for år afhængigt af valutakursen. En faldende svensk krone vil betyde, at den danske løn regnskabsteknisk vokser, selvom beløbet er det samme, mens en stigende svensk krone vil medføre en faldende løn rent regnskabsteknisk.

Den påståede stigning i løn er fundet ved at tage tal fra årsrapporterne for PostNord-koncernen uden skelen til valutakursudviklingen. Fagbladet blev flere gange i researchfasen gjort opmærksom på denne teknikalitet, og undervejs kontaktede fagbladets journalist Danske Bank og fik bekræftet kursudviklingen. Yderligere anbefalede Post Danmark A/S journalisten at læse årsrapporten for Post Danmark A/S, hvori beløbene er opgjort i danske kroner, og derved dokumenteres.

Fagbladet har således viderebragt faktisk forkerte oplysninger, og det må betragtes som særligt skærpende, at dette dokumenteret er sket bevidst og mod bedrevidende.

Fagbladet 3Fs rettelser

Post Danmark A/S har anført, at fagbladets rettelser skete for sent og ikke var tydelige for læserne eller for andre medier, der havde citeret historien.

Post Danmark A/S har i den forbindelse henvist til følgende artikler offentliggjort i andre medier: ”*PostNord-ledelse fik store lønstigninger trods underskud*” bragt den 16. marts 2017 på tv2.dk, ”*Massefyringer og underskud: Alligevel fik topchefer i PostNord millionbonus*” bragt den 16. marts 2017 på ekstrabladet.dk, ”*Chefer fik lønbonus mens PostNords økonomi gik i sænk*” bragt den 17. marts på borsen.dk, ”*Chefter fik lønbonus mens PostNords økonomi gik i sænk*” bragt den 17. marts 2017 på retailnews.dk og ”*Midt i økonomi-kaos: PostNord-chefer fik kæmpe bonus*” bragt den 17. marts 2017 på avisen.dk samt den udaterede Twitter-besked ”*Om mio. bonus i PostNord: ”Skidt signal at udb. mio.bonus medens der fyres tusinder*” fra en vært på TV 2.

Fagbladet har to gange rettet i artiklen, som de oprindeligt publicerede torsdag 16. marts 2017 klokken 21.03. Den ene af rettelserne var en delvis imødekommelse af klagen fra PostNord om begrebet bonus.

Under alle omstændigheder har fagbladet dog ikke gjort rettelsen synlig for læsere – eller for andre medier, der citerede historien. Rettelsen fremgår udelukkende af den side, hvor historien oprindeligt er publiceret. Post Danmark A/S har i den forbindelse henvist til Pressenævnets kendelse af 20. januar 2015 i sag nr. 14-70-00728, hvoraf det klart fremgår, at læsere af den oprindelige artikel uden berigtigelsen imidlertid ikke kan forventes på ny at klikke ind på artiklen og på den måde blive gjort bekendt med berigtigelsen.

2.2 Fagbladet 3Fs synspunkter

Fagbladet 3F har anført, at artiklen blev skrevet i anledning af, at PostNord dagen efter ville komme med en ny årsrapport (*Koncernselskabet PostNord AB offentliggjorde den 17. marts 2017 sin årsrapport for 2016, Pressenævnet*). Ved gennemgang af PostNords (*angiveligt koncernrapporterne, Pressenævnet*) årsrapporter for 2012 til 2016, konstaterede fagbladet, at flere topchefer havde fået millioner i diverse godtgørelser efter deres fratræden samt lønstigninger, mens de var ansat. (*Fagbladet henviser angiveligt til koncernens årsrapporter, men skriver blot ”PostNord” i sit svar til nævnet, Pressenævnet*). Dette til trods for, at den danske afdeling af PostNord (Post Danmark A/S) i samme periode havde leveret store underskud og fyret mange medarbejdere. Fagbladet har på baggrund af Post Danmark A/S’ henvendelser præciseret ting, som kunne misforstås.

Korrekt information

- Fratrædelsesgodtgørelser og årsregnskaber

Fagbladet 3F har anført, at brugen af ordet ”bonus” er sket efter sproglige overvejelser om en variation af brugen af ordet ”godtgørelser”. Fagbladet 3F er efter artiklens publicering blevet bekendt med, at der ikke eksisterer et bonusprogram i PostNord-koncernen. Fagbladet har dog på intet tidspunkt refereret til et sådant bonusprogram, men blot konstateret, at de nævnte topchefer i flere tilfælde har fået stigninger i deres lønninger, og hvor det gør sig gældende, har bladet nævnt, at en del af beløbet stammer fra en fratrædelsesordning.

Det er tillige fagbladets opfattelse, at selvom der ifølge Post Danmark A/S er stor forskel på en bonus og den godtgørelse, som PostNord-koncernens chefer har modtaget, kan denne forskel synes svær at se for den almene læser. Der er i alle tilfælde tale om store millionbeløb, som PostNord-koncernens chefer har modtaget som en del af deres løn – i hvert fald, hvis PostNord-koncernens eget koncernregnskab skal stå til troende.

Derudover er sammenligningen med PostNord menige medarbejdere på side 6 af 7, søgt. PostNord skriver at *"Enhver ansat, der opsiges i sin stilling har krav på løn i en opsigelsesperiode – enten kontraktuelt ansat eller defineret gennem overenskomst. Dette gælder for menige ansatte såvel som ledende ansatte"*.

Forsker Anders Drejer har over for Fagbladet 3F påpeget det kritisable i, at man har valgt at aftale den store millionkompensation på forhånd og ikke gjort den afhængig af, om lederne rent faktisk har været i stand til at forbedre situationen.

Vedrørende [Direktør 3]s løn for perioden januar til medio maj 2014, har Fagbladet 3F's journalist gentagne gange bedt Post Danmark A/S' presseafdeling om forklaring på, hvorfor [Direktør 3]s løn i 2014 fremgår som værende 2,5 millioner svenske kroner i PostNord-koncernens årsrapport for 2014, mens den i PostNord-koncernens årsrapport for 2015 står opført som 6,8 millioner svenske kroner for perioden 1. januar til 11. maj 2014.

Fagbladet 3F fik imidlertid ingen forklaring på, hvor stor en del af lønbeløbet for 2014, der bestod af henholdsvis en lønstigning og en fratrædelsesgodtgørelse, inden artiklens deadline. Derfor har Fagbladet 3F's journalist forholdt sig til de tal, der er opgjort i PostNord-koncernens årsrapport for 2015.

Fagbladet 3F stiller sig også uforstående over Post Danmark A/S' kritik af udregningsmetoden i forbindelse med [Direktør 3]s løn i 2014. Det er Fagbladet 3Fs opfattelse, at det giver det mest korrekte billede af den pågældende medarbejders løn, hvis man bruger et eksempel, der tager udgangspunkt i den periode, hvor medarbejderen rent faktisk har været ansat – i stedet for en fiktiv 12-måneders ansættelsesperiode.

Beskyldningen *"Fratrædelsesgodtgørelse omtales fejlagtigt som løn"* rammer ved siden af, da samtlige beløb, inklusiv eventuelle fratrædelsesgodtgørelser, står opført som løn i PostNord-koncernens regnskaber. Selv i Post Danmark A/S' eget eksempel fra Den Danske Ordbog omtales en godtgørelse således: *"ordet godtgørelse refererer til en kompensation eller en aflønning"*.

Desuden vil Fagbladet 3F gerne pointere, at der på intet tidspunkt i artiklen bliver brugt ordet *"lønstigninger"* om situationer, hvor der er tvivl om, hvorvidt beløbet består af en decideret lønstigning eller en fratrædelsesgodtgørelse. Samtidig er det også i samtlige eksempler, hvor det er relevant, nævnt, at en del beløbet består af en fratrædelsesopgørelse.

Fagbladet 3F har yderligere anført, at præmissen for artiklen var, at dele af PostNord-koncernens ledelse havde fået betydelige lønstigninger og godtgørelser i en periode, hvor

virksomhedens danske afdeling havde trecifrede millionunderskud og afskedigede tusinder af medarbejdere. Den præmis er ikke blevet ændret af, at beskrivelsen af underskuddet i artiklen er blevet præciseret til at omhandle *”PostNord Danmark”*.

Desuden udtaler en kilde i artiklen også, at det er kritisabelt, at PostNords koncernledelse har fået lønstigninger i perioden, hvor Post Danmark A/S har leveret store underskud og fyret tusinder af medarbejdere. Derfor mener fagbladet ikke, at det er manipulerende at inddrage de svenske chefers lønninger i artiklen.

Det har ikke på noget tidspunkt været fagbladets intention at skildre et *”ikke-eksisterende”* underskud i PostNord-koncernen, men udelukkende underskuddet i den danske afdeling. Hvilket fagbladet har præciseret efter henvendelse fra Post Danmark A/S.

- Valutakursændringer

Fagbladet 3F har skrevet ud fra de oplysninger, der fremgår af PostNord-koncernens årsrapport fra 2015, hvor [Direktør 1]s løn står opført som 3,7 millioner svenske kroner mod 3,2 millioner svenske kroner i 2013.

Post Danmark A/S påstår i deres klage, at *”Fagbladet vildleder om fakta ved at tillægge valutakursændringer til medarbejders løn”*. Dette er faktisk forkert. Fagbladet 3F har udelukkende forholdt sig til tal, der er offentliggjort i PostNord-koncernens årsregnskaber, og der er således ikke foretaget nogen selvstændige beregninger af den pågældende medarbejders løn.

Fagbladet 3Fs rettelser

Fagbladet har anført, at præciseringen vedrørende underskuddet i Post Danmark A/S skete om aftenen den 16. marts 2017. Begrebet *”bonus”* blev ændret til *”godtgørelse”*, da fagbladet blev gjort opmærksomme på det af klager om morgenen den 17. marts 2017. På denne baggrund er det fagbladets opfattelse, at Post Danmark A/S’ ønske om rettelser er imødekommet så hurtigt, som det var muligt.

Med hensyn til andre mediers gengivelse af historien lavede Ritzaus Bureau under en time efter fagbladets offentliggørelse deres egen version af historien. Fagbladets nyhedsredaktør fik at vide af Post Danmark A/S, at de selv vil tage fat i Ritzaus Bureau i forhold til ændringer. Ritzaus Bureau ændrede udtrykket *fratrædelsesbonus* til *fratrædelsesgodtgørelser*.

3 Pressenævnets begrundelse og afgørelse:

I sagens behandling har følgende nævnsmedlemmer deltaget:

Martin Lavesen, Hans Peter Blicher, Ulrik Holmstrup og Marlene Borst Hansen.

Post Danmark A/S (binavnet PostNord A/S) har klaget til Pressenævnet. Selskabet er ejet af det svenske selskab PostNord AB og en del af PostNord-koncernen.

Post Danmark A/S har klaget over, at Fagbladet 3F har sammenblandet oplysninger om hele PostNord-koncernen (PostNord AB) med oplysninger om det danske selskab, Post Danmark A/S, og derved bragt ukorrekte oplysninger samt undladt at berigtige fejlene i strid med god presseskik.

Korrekt information

– Fratrædelsesgodtgørelser og årsrapporter

Post Danmark A/S har klaget over, at Fagbladet 3F anvender ordet ”bonus” om fratrædelsesgodtgørelser og over sætningen ”*Bonusen kom på trods af, at PostNord i samme periode havde skilt sig af med over 2000 medarbejdere, og leveret et underskud på henholdsvis 102 og 154 millioner kroner i 2013 og 2014.*”

Ordet ”bonus” er den 17. marts 2017 kl. 09.37 ændret til ”godtgørelse”, men fremgår forsat af sætningen ”*Anders Drejer fra Aalborg Universitet mener, at de mange lønbonusser til Post Danmark A/S’ topchefer er kritisable.*”

I forhold til [Direktør 2] og [Direktør 3]s løn og fratrædelsesgodtgørelser, har Post Danmark A/S videre klaget over, at deres fratrædelsesgodtgørelse beskrives som en del af lønnen og derved omtales som en lønstigning og udregnes som en del af månedsløn.

Det følger af de vejledende regler for god presseskik, at det er mediernes opgave at bringe korrekt og hurtig information. Så langt det er muligt, bør det kontrolleres, om de oplysninger, der gives eller gengives er korrekte. Overskrifter og mellemrubrikker skal i form og indhold have dækning i den pågældende artikel, jf. punkt A.1 og A.6.

På baggrund af ”*Års- og bæredygtighedsrapport 2014*” for PostNord AB lægger Pressenævnet til grund, at PostNord AB havde et overskud i 2013 og i 2014. På baggrund af ”*Årsrapport 2014 Post Danmark – en del af PostNord*” lægges det til grund, at Post Danmark A/S havde et underskud i 2013 på 102 millioner danske kroner og et underskud på 154 millioner danske kroner i 2014.

På baggrund af sagens oplysninger, herunder PostNord ABs årsrapporter fra 2014 og 2015, lægger Pressenævnet til grund, at [Direktør 2] (fra 2011 til maj 2013) og [Direktør 3] (fra 2012 til maj 2014) var en del af ledelsen i PostNord AB. På baggrund af mail af 16. marts 2017 fra Post Danmark A/S lægger nævnet til grund, at de begge modtog fratrædelsesgodtgørelser ved deres fratræden i henholdsvis 2013 og 2014.

På baggrund af PostNord ABs årsrapport for 2014 lægger Pressenævnet til grund, at [Direktør 2]s udbetalinger (grundløn og pensionsomkostninger) fra januar til maj 2013 var 5,3 millioner svenske kroner. PostNord ABs årsrapporter for 2014 og 2015 indeholder forskellige lønoplysninger for [Direktør 3] i 2014 i perioden fra januar til maj. Af rapporten for 2014 er hans lønudbetaling i 2014 angivet til 2,5 millioner svenske kroner (grundløn 1,9 og pensionsomkostninger 0,6 millioner svenske kroner). I rapporten for 2015 er hans lønudbetaling i 2014 anført til 6,8 millioner svenske kroner (grundløn 5,6 og pensionsomkostninger 1,2 mil-

lioner kroner). Det fremgår ikke, hvor stor en del af udbetalingerne, der var fratrædelsesgodtgørelser.

Af artiklen fremgik oprindeligt følgende (Fagbladet 3Fs senere ændringer er sat i skarp parentes):

”Den største stigning i lønnen gik til koncernens tidligere finansdirektør [Direktør 3]. Fra 2012 til 2013 steg hans månedsløn med 28.000 svenske kroner, hvilket betød, at der hver fjerde uge rullede 508.000 kroner ind på hans lønkonto. Da [Direktør 3] forlod PostNord i 2014, var det med en klækkelig fratrædelsesbonus [senere ændret til ”fratrædelsesgodtgørelse”]. Ifølge [PostNords](#) [”Danmark” tilføjet] [årsrapport fra 2015](#) fik [Direktør 3] 6,8 millioner svenske kroner for fire og en halv måneds arbejde. PostNord [”Danmark” tilføjet] oplyser, at en del af beløbet bestod af en fratrædelsesbonus [senere ændret til ”fratrædelsesgodtgørelse”]. Bonussen [senere ”godtgørelsen”] kom på trods af, at PostNord i samme periode havde skilt sig af med over 2000 medarbejdere og [”PostNord Danmark” indføjet] leveret et underskud på henholdsvis 102 og 154 millioner danske kroner i 2013 og 2014.”

og

”[Direktør 2], der var administrerende direktør i PostNord fra 2011 til 2013, fik også forsødet tilværelsen under sin tid i firmaet. Da han blev ansat 1. marts 2011, var det til en månedsløn på 970.000 kroner, og [Direktør 2]s årsløn lå dermed på 11,6 millioner svenske kroner om året. [Direktør 2] forlod PostNord i maj 2013 – også med en fratrædelsesbonus [senere ændret til fratrædelsesgodtgørelse]. Det betød, at han havde tjent 5,3 millioner på fire og en halv måneders arbejde. Hvilket svarer til 1.777.777 [rettelig 1.177.777] kroner om måneden.”

Pressenævnet finder, at det ikke er korrekt, at der er udbetalt ”bonusser” i Post Danmark A/S. En bonus må forstås som en udbetaling for en god indsats, hvorimod en godtgørelse udbetales som en kompensation. Nævnet finder, at den oprindelige rubrik ”Lønfest i PostNord: Topchefer fik millionbonusser trods fyringsrunder og underskud” er uden dækning i de faktiske forhold. Efter det oplyste er der udbetalt fratrædelsesgodtgørelser i PostNord AB til [Direktør 2] og [Direktør 3] i henholdsvis 2013 og 2014. Samme år havde det danske selskab i koncernen, Post Danmark A/S, et underskud. Hverken [Direktør 2] eller [Direktør 3] var ansat i det danske selskab.

Pressenævnet finder, at Fagbladet 3F ved ikke at gøre opmærksom på, at fratrædelsesgodtgørelserne (fejlagtigt omtalt som bonusser) er udbetalt i selskabet PostNord AB og ikke det danske selskab, har udeladt en væsentlig oplysning. Omtalen fremstår derfor forkert og krænkende for det danske selskab. Fagbladet giver derved indtryk af, at der i år med under-

skud er udbetalt store bonusser til ledelsen, selvom der rettelig var tale om udbetalinger i moderselskabet med overskud.

Pressenævnet finder videre, at det er misvisende at angive [Direktør 2]s gennemsnitsløn til at være 1.777.777 millioner kroner om måneden i 2013 på baggrund af en beregning, der inkluderede hans fratrædelsesgodtgørelse. Nævnet bemærker i øvrigt, at 5,3 millioner kroner delt med 4,5 er 1.177.777 kroner og ikke 1.777.777 som anført i artiklen.

Fagbladet 3F var endvidere af Post Danmark A/S ved mail af 16. marts 2017 kl. 13.44, forud for offentliggørelsen af artiklen, gjort opmærksom på, at der ikke var udbetalt bonusser, men at der var tale om fratrædelsesgodtgørelser. Nævnet udtaler derfor kritik af fagbladet for at videregive de forkerte og krænkende oplysninger om lønforholdene i Post Danmark A/S.

- Valutakursændringer

I forhold til omtalen af [Direktør 1]s løn, har Post Danmark A/S klaget over, at fagbladet har anvendt tal fra årsrapporterne for PostNord AB (koncernselskabet i svenske kroner), selvom [Direktør 1] var ansat i Post Danmark A/S og fik udbetalt sin løn i danske kroner. Fagbladet har ikke taget højde for valutakursudviklingen i sin omtale. [Direktør 1] fik således ikke en lønstigning som omtalt af fagbladet, da det var udsving i valutakursen, der gav indtryk af en højere lønstigning. Det er faktisk forkert, at [Direktør 1]s løn i årene 2013 til 2015 steg med de påståede 500.000 svenske kroner. Hans korrekte årsløn var 2,8 millioner danske kroner i 2013 og tre millioner danske kroner i 2015, altså en stigning på 200.000 danske kroner.

Pressenævnet finder som udgangspunkt ikke grundlag for at kritisere, at Fagbladet anvendte oplysningerne fra årsrapporterne. Eftersom Fagbladet 3F ved mail af 14. marts 2017 var gjort opmærksom på, at valutakursudviklingen alene kom til udtryk i koncernregnskabet i svenske kroner og ikke i [Direktør 1]s reelle udbetalte løn, finder nævnet, at Fagbladet 3F burde have gjort opmærksom på forskellen i årsrapporten og den faktiske udbetaling. Nævnet udtaler kritik.

Fagbladet 3Fs rettelser

Post Danmark A/S har klaget over, at Fagbladet 3Fs rettelser er sket for sent og ikke blev tydelige for læserne eller andre medier, der havde citeret historien. Post Danmark A/S har videre klaget over, at fagbladets ændringer skabte en ny vildledende sætning, da fagbladet holdt en koncernchefs løn op mod et datterselskabs underskud på trods af, at der var overskud i PostNord ABs koncernregnskab.

Det følger af de vejledende regler, at berigtigelse af urigtige meddelelser skal finde sted på redaktionens eget initiativ, hvis og så snart kendskab til fejl af betydning i de bragte meddelelser indgår. Berigtigelsen skal foretages i en sådan form, at læserne får klar mulighed for at blive opmærksom på berigtigelsen, jf. punkt A.7.

Pressenævnet finder, at medier som udgangspunkt bør udsende en særskilt nyhed om en rettelse, så læsere af en artikel med fejl har mulighed for at blive opmærksom på en rettelse. Det er som udgangspunkt ikke tilstrækkeligt at tilføje rettelsen i den oprindelige artikel, da oprindelige læsere af en artikel ikke kan forventes på ny at klikke ind på en artikel og på den måde blive gjort bekendt med en rettelse i en artikel, de allerede tidligere har læst.

Fagbladet 3F ændrede teksten i artiklen den 16. marts 2017 kl. 23.35 og den 17. marts 2017 kl. 09.37. Dog fremgår ordet ”bonus” fortsat i sætningen: *”Anders Drejer fra Aalborg Universitet mener, at de mange lønbonusser til PostNord Danmarks topchefer er kritisable.”*

Pressenævnet finder, at det var hensigtsmæssigt for nye læsere, at Fagbladet 3F foretog ændringer i artiklen. Efter det oplyste bragte fagbladet imidlertid ikke en særskilt nyhed om rettelserne, så oprindelige læsere fik mulighed for at blive opmærksom på rettelsen. Da oprindelige læsere ikke kan forventes på ny at klikke ind på artiklen, udtaler Pressenævnet kritik af Fagbladet 3F for ikke at bringe en selvstændig artikel om rettelserne, der må anses for væsentlige. Nævnet udtaler kritik af fagbladets rettelse.

I medfør af medieansvarslovens § 49 pålægger Pressenævnet herefter den ansvarshavende redaktør af fagbladet3f.dk at offentliggøre følgende med Pressenævnets logo som illustration:

”[Rubrik]

Pressenævnet kritiserer Fagbladet 3Fs omtale af PostNord

[Underrubrik]

Nævnet har udtalt kritik af fagbladet for ikke at skelne mellem det danske selskab, Post Danmark A/S, og det svenske koncernselskab PostNord AB i en omtale af løn-udbetalinger.

[Tekst]

Fagbladet 3F omtalte i marts måned lønforholdene for chefer i PostNord-koncernen i artiklen *”Lønfest i PostNord: Topchefer fik millionbonus trods fyringsrunder og underskud”*.

I 2013 og 2014 havde det danske selskab Post Danmark, der er del af koncernen PostNord, underskud.

PostNord AB havde i årene 2013 og 2014 et overskud på henholdsvis 306 og 176 millioner svenske kroner.

De omtalte topchefer var derimod ansat i det svenske moderselskab PostNord AB, ligesom de omtalte *”bonusser”* var fratrædelsesgodtgørelser.

Fagbladet havde sammenkædet underskuddene i Post Danmark med udbetalingerne til chefer i moderselskabet.

Omtalen gav derfor uberettiget indtryk af, at Post Danmark havde udbetalt store lønbonusser til chefer i Post Danmark, mens selskabet samtidig havde haft underskud og afskediget medarbejdere.

Det er ikke korrekt.

I artiklen var fratrædelsesgodtgørelserne (omtalt som bonusser) indregnet som del af chefernes lønoplysninger. De gennemsnitlige månedslønninger og lønstigningerne kom derved til at fremstå uforholdsmæssigt store.

Pressenævnet har udtalt kritik.

Herudover har Pressenævnet blandt andet udtalt kritik af fagbladet for at give indtryk af, at en direktørs lønstigning var højere, end tilfældet var.

Direktøren fik udbetalt løn i danske kroner, men i PostNord-koncernens svenske koncernregnskab var beløbet oplyst i svenske kroner.

Selvom Fagbladet 3F af Post Danmark var gjort opmærksom på valutakursens indflydelse, havde fagbladet oplyst det højere svenske beløb uden at tilføje en bemærkning om den faktiske stigning.

Pressenævnet har pålagt os at bringe ovennævnte meddelelse.

Hele kendelsen fra Pressenævnet kan læses på: pressenaevnet.dk”

Offentliggørelse af nævnets kendelse skal ske snarest på de af mediets platforme, hvor den påklagede artikel har været bragt. Offentliggørelse skal ske som en selvstændig artikel, der prioriteres, f.eks. med placering på en forside i mindst et døgn efter kritikens offentliggørelse.

Endvidere skal denne artikel være offentligt tilgængelig som en selvstændig artikel i overensstemmelse med prioriteringen af den påklagede artikel, og i en periode svarende til den periode, hvor den påklagede artikel har været tilgængelig.

Endelig skal der oprettes et link med teksten ”Pressenævnet har udtalt kritik af artiklen” til nævnets kendelse ved starten af brødteksten i den påklagede artikel, hvis den fortsat er tilgængelig på hjemmesiden og ikke er ændret på de punkter, hvor nævnet har udtalt kritik.

Skrifttype og layout bør svare til den opsætning, der i øvrigt anvendes af mediet.