

Punkt 14: Förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen för Bolaget föreslår, efter rekommendation från ersättningsutskottet, att årsstämman antar följande riktlinjer.

Allmänt

Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas eller vid förändringar i redan avtalade ersättningar efter att riktlinjerna har antagits av årsstämman. Riktlinjerna omfattar inte några ersättningar som särskilt har beslutats av bolagsstämman eller all eventuell ersättning som erläggs i aktier, teckningsoptioner, konvertibler eller andra aktierelaterade instrument såsom syntetiska optioner eller personaloptioner vilka kräver särskilt beslut av bolagsstämman.

Dessa riktlinjer omfattar verkställande direktören, vice verkställande direktör, CFO och Chief of Staff, Legal & Governance och övriga som kan tillkomma i koncernledningen, samt annan ersättning än styrelsearvode till styrelseledamöter. Hänvisning till ledande befattningshavare ska därmed även anses omfatta sådan ersättning till styrelseledamöter. Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Riktlinjernas främjande av Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Riktlinjerna ska bidra till att skapa förutsättningar för Bolaget att behålla och rekrytera kompetent och engagerade ledande befattningshavare för att framgångsrikt kunna genomföra Bolagets affärsstrategi och tillgodose Bolagets långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet. Vidare ska riktlinjerna stimulera ett ökat intresse för verksamheten och resultatutvecklingen i sin helhet samt höja motivationen för de ledande befattningshavarna och öka samhörigheten inom Bolaget. Riktlinjerna syftar dessutom till att uppnå ökad intressegemenskap mellan ledande befattningshavare och Bolagets aktieägare. Vidare ska riktlinjerna bidra till god etik och företagskultur.

För att uppnå Bolagets affärsstrategi krävs att den sammanlagda årliga ersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig på den arbetsmarknad där befattningshavaren är placerad och ta hänsyn till individens kvalifikationer och erfarenheter samt att framstående prestationer ska reflekteras i den totala ersättningen. För mer information om Bolagets affärsstrategi, se årsredovisningen som finns tillgänglig på Bolagets hemsida.

Rörlig kontanterersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet.

Formerna för ersättning m.m.

Ersättning till ledande befattningshavare i Bolaget ska utgöras av fast kontantlön, eventuell rörlig kontanterersättning, övriga sedvanliga förmåner samt pension. Den sammanlagda årliga kontanta ersättningen, inklusive pensionsförmåner, ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig på den arbetsmarknad där befattningshavaren är placerad och ta hänsyn till individens ansvar, kompetens, kvalifikationer och erfarenheter samt att framstående prestationer ska reflekteras i den totala ersättningen. Fast kontantlön och rörlig kontanterersättning ska vara relaterad till befattningshavares ansvar och befogenhet. Den fasta kontantlönen ska revideras årsvis.

Ledande befattningshavare ska utöver den fasta kontantlönen kunna erhålla rörlig kontanterersättning. Den rörliga kontanterersättningen ska baseras på utfallet i förhållande till konkret uppsatta mål med utgångspunkt i Bolagets affärsstrategi och i den långsiktiga affärsplanen som godkänts av styrelsen. Målen kan inkludera aktiekursrelaterade eller finansiella mål, på koncernnivå, operativa mål samt mål för hållbarhet och socialt ansvar, medarbetarengagemang. Dessa mål ska fastställas och dokumenteras årligen. Bolaget har fastställt finansiella mål och KPI:er utifrån strategiska och affärskritiska initiativ och projekt som säkerställer uppfyllnad i enlighet med affärsplan och affärsstrategi för en hållbar fortsatt verksamhet. Den rörliga kontanterersättningen ska även utformas så att den uppmuntrar rätt beteenden och bidrar till att ökad intressegemenskap uppnås mellan befattningshavaren och Bolagets aktieägare för att bidra till Bolagets långsiktiga intressen.

Kontant rörlig ersättning ska intjänas och utbetalas pro rata baserat på antal anställningsmånader och dagar sedan första anställningsdag i de fall den anställda påbörjar sin anställning senast 30 september. Om den anställda påbörjar sin anställning efter 30 september gäller berättigandet till rörlig kontanterersättning från och med nästföljande räkenskapsår. Den rörliga kontanta ersättningen ska maximalt kunna uppgå till 100 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Villkor för rörlig kontanterersättning bör utformas så att styrelsen, om särskilt svåra ekonomiska förhållanden råder, har möjlighet att begränsa eller underlåta att ge ut rörlig ersättning om ett sådant utgivande bedöms som orimligt och oförenligt med Bolagets ansvar i övrigt gentemot aktieägarna eller övriga av Bolagets intressenter. För årlig kontantbonus bör det finnas möjlighet att begränsa eller underlåta att utge rörlig kontanterersättning, om styrelsen bedömer att det är motiverat av andra skäl. Bolaget ska ha möjlighet, i enlighet med tillämplig lag eller avtalsbestämmelser, att med förbehåll för de begränsningar som kan gälla enligt lag eller avtal, helt eller delvis återkräva rörlig ersättning som betalats ut på felaktiga grunder.

Ytterligare rörlig kontanterersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, under förutsättning att sådana arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individnivå. Syftet vid sådana arrangemang måste vara att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 100 procent av den fasta årliga kontantlönen samt inte utbetalas mer än en gång per år och per individ. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen på förslag av ersättningsutskottet.

Pensionsförmåner för verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare ska återspegla vanliga marknadsmässiga villkor, jämfört med vad som generellt gäller för motsvarande befattningshavare i andra företag och ska i normalfallet grundas på avgiftsbestämda pensionsplaner. I normalfallet erhålls rätt till pension vid 65 års ålder.

Anställda har rätt att löneväxla (dvs. att istället för lön välja att få ut lön som pensionsavsättning. Löneväxling ska vara kostnadsneutralt för arbetsgivaren). Rörlig kontanterersättning ska inte vara pensionsgrundande såvida inte lokal lagstiftning föreskriver annat. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 30 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Bolaget kan erbjuda andra förmåner till ledande befattningshavare i enlighet med lokal praxis. Sådana övriga förmåner kan exempelvis innefatta företagshälsovård samt vidareutbildning. Sådana förmåner ska motsvara vad som kan anses rimligt i förhållande till praxis på den marknad där respektive ledande befattningshavare är verksam och får sammanlagt uppgå till högst 5 procent av den fasta årliga kontantlönen.

För befattningshavare vilka är stationerade i annat land än sitt hemland får ytterligare ersättning och andra förmåner utgå i skälighetsomfattning med beaktande av de särskilda omständigheter som är förknippade med sådan utlandsstationering, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 15 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Om styrelseledamot utför arbete för Bolagets räkning, utöver styrelsearbetet, ska konsultarvode och annan ersättning för sådant arbete kunna utgå efter särskilt beslut av styrelsen, efter rekommendation av ersättningsutskottet. Sådan ersättning ska utformas i enlighet med dessa riktlinjer.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontanterersättning avslutats ska det fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Styrelsen, efter rekommendation av ersättningsutskottet, ansvarar för bedömningen för rörlig kontanterersättning till verkställande direktören och verkställande direktör ansvarar för bedömningen avseende rörlig kontanterersättning till övriga ledande befattningshavare. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av Bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.

Uppsägningstid och avgångsvederlag

Fast lön under uppsägningstid och eventuellt avgångsvederlag ska sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen för två år. Ömsesidig uppsägningstid för en ledande befattningshavare får vara högst tolv månader, under vilken period lön betalas ut. Vid uppsägning från befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst sex månader, utan rätt till avgångsvederlag.

Ersättning kan betalas för åtaganden om att inte konkurrera. Sådan ersättning ska kompensera för inkomstförlust och ska endast utbetalas i den mån den tidigare anställda ledande befattningshavaren inte har rätt till avgångsvederlag. Ersättningen ska baseras på den fasta kontantlönen vid tiden för anställningens upphörande, såvida inte annat föreskrivs i obligatoriska kollektivavtalsbestämmelser, och betalas under den tid som konkurrensklausulen är tillämplig.

Inga ledande befattningshavare har rätt till några ytterligare förmåner under uppsägningstiden och Bolaget har inga avsatta eller aktiverade belopp för pensioner eller liknande förmåner i händelse av att en ledande befattningshavare lämnar sin befattning.

Avvikelser från riktlinjerna

Styrelsen ska äga rätt att frånga ovanstående riktlinjer, såvitt gäller för bland annat rekryteringar av ledande befattningshavare på den globala arbetsmarknaden och därmed kunna erbjuda konkurrenskraftiga villkor, om styrelsen bedömer att det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft. Sådan avvikelse ska även godkännas av ersättningsutskottet. Överenskommelse som avviker från riktlinjerna kan förnyas men varje sådan överenskommelse ska vara tidsbegränsad och inte överstiga 24 månader eller ett belopp som är dubbelt så högt som den ersättning som den berörda personen skulle ha fått utan någon överenskommelse.

Beredning, beslutsprocesser etc.

Frågor om lön och annan ersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktör (om sådan är utsedd) bereds av ersättningsutskottet och beslutas av styrelsen. Frågor om lön och annan ersättning till andra ledande befattningshavare bereds och beslutas verkställande direktören.

Ersättningsutskottet ska även bereda styrelsens beslut i frågor om ersättningsprinciper för ledande befattningshavare, inklusive riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar för ledande befattningshavare och följa och utvärdera tillämpningen av dessa riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget.

Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman.

Bolaget ser ersättning som en av flera nyckelkomponenter i att attrahera och behålla rätt medarbetare. Bolaget ska erbjuda ett ersättningspaket som är:

- Rättvist och jämlikt. Ingen medarbetare ska diskrimineras på grund av kön, etnicitet, ålder, funktionsnedsättning eller någon annan faktor som saknar koppling till prestation eller erfarenhet. Ersättning ska utgå i relation till den grad av ansvar och grad av påverkan på affären som respektive roll har.
- Marknadsmässigt. Bolaget strävar efter marknadsmässig ersättning och förmåner. Fast och rörlig ersättning ska, såväl som förmåner och pension, vara i linje med vad respektive lokal marknad erbjuder för jämförbara.
- Prestationsbaserat. Bolaget uppmärksammar medarbetare som är engagerade och visar prestation och resultat som driver affären och utvecklar Bolaget i linje med dess värderingar och principer. Hög prestation är primär differentiator för anställdas ersättning.

Vid beredningen av styrelsens förslag till riktlinjerna har lön och anställningsvillkor för Bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningskomponenter samt ersättningsökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Styrelsen bedömer att riktlinjer om ersättning till ledande befattningshavare är proportionerliga i förhållande till lönenivåer, ersättningsnivåer och villkor för övriga anställda i koncernen.

Efterlevnaden av riktlinjerna ska årligen kontrolleras genom bland annat insamling av dokumenterade årliga mål för kortsiktig rörlig ersättning.

Information om ersättningar

För information om betalda ersättningar se Bolagets årsredovisning som finns tillgänglig på Bolagets hemsida.

* * * * *