

## **Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare**

### **Tillämpning**

Bolaget ska tillämpa de principer som beslutats av regeringen i ”Riktlinjer för anställningsvillkor för ledande befattningshavare i företag med statligt ägande” (2009-04-20).

Bolaget ska tillämpa dessa riktlinjer i samtliga dotterföretag och riktlinjerna ska godkännas av årsstämma för respektive dotterföretag.

I övriga företag ska bolaget verka för att riktlinjerna tillämpas så långt som möjligt i dialog med övriga ägare<sup>1</sup>.

Med ledande befattningshavare avses verkställande direktör och andra personer i företagets ledning samt de personer som ingår i ledningsgrupper eller liknande organ och chefer som är direkt underställda den verkställande direktören.

### **Ersättningsprinciper**

Den totala ersättningen till ledande befattningshavare ska vara rimlig och väl avvägd. Den ska även vara konkurrenskraftig, takbestämd, och ändamålsenlig, samt bidra till en god etik och företagskultur. Ersättningen ska inte vara löneledande i förhållande till jämförbara företag utan präglas av måttfullhet. Detta ska vara vägledande också för den totala ersättningen till övriga anställda. Rörlig lön ska inte förekomma.

Pensionsförmåner ska vara avgiftsbestämda, såvida de inte följer tillämplig kollektiv pensionsplan, och avgiften bör inte överstiga 30 procent av den fasta lönen. I de fall företaget avtalar om en förmånsbestämd pensionsförmån, ska den således följa tillämplig kollektiv pensionsplan. Eventuella utökningar av den kollektiva pensionsplanen på lönedelar överstigande de inkomstnivåer som täcks av planen ska vara avgiftsbestämda. Företagets kostnad för pension ska bäras under den anställdes aktiva tid. Inga pensionspremier för ytterligare pensionskostnader ska betalas av företaget efter att den anställda har gått i pension. Pensionsåldern ska inte understiga 62 år och bör vara lägst 65 år.

Vid uppsägning från företagets sida ska uppsägningstiden inte överstiga sex månader. Vid uppsägning från företagets sida kan även avgångsvederlag utgå motsvarande högst tolv månadslöner. Detta ska utbetalas månadsvis och utgöras av enbart den fasta månadslönen utan tillägg för förmåner. Vid ny anställning eller vid erhållande av inkomst från näringsverksamhet ska ersättningen reduceras med ett belopp som motsvarar den nya inkomsten under den tid då uppsägningsslön och avgångsvederlag utgår. Vid uppsägning från den anställdes sida ska inte något avgångsvederlag utgå. Avgångsvederlag utbetalas aldrig längre än till 65 års ålder.

Innan beslut om enskild ersättning fattas ska det säkerställas att det finns skriftligt underlag som utvisar bolagets totala kostnad för beslutad ersättning.

---

<sup>1</sup> I koncernen finns endast ett intressebolag, Partnerinvest Norr, som samägs till lika delar med Norrlandsfonden

## **Säkerställande**

Bolaget ska säkerställa att ersättningarna till ledande befattningshavare följer de av stämman fastställda riktlinjerna. 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 anställningsvillkors överensstämmelse med styrelsens beslut och av årsstämma fastställda riktlinjer. Om riktlinjerna enligt revisorns mening inte har följts ska skälen för denna bedömning framgå. Bolaget ska för detta ändamål löpande genomföra marknadsjämförelser för att säkerställa att ersättningarna följer ersättningsprinciperna i förhållande till jämförbara företag.