

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare

Tillämpning

Bolaget ska tillämpa de riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande som regeringen beslutade om den 22 december 2016 vilka ersätter regeringens tidigare riktlinjer från 2009. Riktlinjerna ingår som en del av statens ägarpolicy.

Frågor om ersättning till de ledande befattningshavarna ska behandlas på ett medvetet, ansvarsfullt och transparent sätt. Den totala ersättningen ska vara rimlig, präglad av måttfullhet och väl avvägd samt bidra till en god etik och företagskultur. Riktlinjerna ska tillämpas i koncernens samtliga dotterföretag och riktlinjerna ska godkännas av årsstämman för respektive dotterföretag¹. I övriga företag ska bolaget i dialog med övriga ägare verka för att riktlinjerna tillämpas.

Ingångna avtal med ledande befattningshavare som väsentligen strider mot dessa riktlinjer bör omförhandlas.

Styrelsen i sin helhet är ansvarig för att fastställa ersättning till den verkställande direktören. Styrelsen ska säkerställa att såväl den verkställande direktörens som övriga ledande befattningshavares ersättning ryms inom de riktlinjer som beslutats av bolagsstämman. Styrelsen ska även säkerställa att den verkställande direktören ser till att bolagets ersättningar till övriga anställda bygger på ersättningsprinciperna i de riktlinjer som beslutats av bolagsstämman.

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 övriga anställdas totala ersättning. Rörlig lön ska inte ges till ledande befattningshavare. Med beaktande av övriga principer i dessa riktlinjer är det emellertid möjligt att ge rörlig lön till övriga anställda.

Premien för ålders- och efterlevandepension ska vara avgiftsbestämd och inte överstiga 30 procent av den fasta lönen, 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. I anställningsavtal ingångna efter riktlinjernas ikraftträdande ska pensionsåldern inte understiga 65 år.

Ersättning vid arbetsoförmåga på grund av sjukdom ska följa villkor om sjuklön och sjukpension i tillämpat kollektivavtal eller, om bolaget inte har kollektivavtal, 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.

^{1 1} I de fall dotterföretag i sin tur har dotterföretag är dessa skyldiga att verka för att dessa riktlinjer fastställs.

I det fall löneväxling erbjuds för att förstärka pensionsförmåner ska en sådan lösning vara kostnadsneutral för bolaget.

Vid uppsägning från bolagets sida ska uppsägningstiden inte överstiga sex månader. I anställningsavtal ingångna efter riktlinjernas ikraftträdande får avgångsvederlag lämnas med högst tolv månadslöner. Avgångsvederlaget ska betalas ut månadsvis och utgöras av enbart den fasta månadslönen utan tillägg för förmåner. 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 uppsägninglönen 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.

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

Säkerställande och redovisning

Bolaget ska redovisa ersättningar till de ledande befattningshavarna på motsvarande sätt som bolag med aktier upptagna till handel på en reglerad marknad i Sverige. Det innebär att bolaget ska iaktta de särskilda regler om redovisning av ersättningar till de ledande befattningshavarna som gäller för sådana bolag. Reglerna för detta finns huvudsakligen i aktiebolagslagen och i årsredovisningslagen (1995:1554).

Ersättningen för varje enskild ledande befattningshavare ska särredovisas med avseende på fast lön, förmåner och avgångsvederlag.

Styrelsen ska med tillämpning av reglerna i aktiebolagslagen och Svensk kod för bolagsstyrning inför årsstämman redovisa och utvärdera hur bolaget följt de riktlinjer som beslutades vid föregående årsstämma. Vidare ska bolagets revisor med tillämpning av reglerna i aktiebolagslagen inför varje årsstämma lämna ett yttrande över om de riktlinjer som gällt sedan föregående årsstämma har följts. Revisorns yttrande ska även offentliggöras på bolagets webbplats.

Härutöver ska styrelsens ordförande vid årsstämman muntligen redogöra för de ledande befattningshavarnas ersättningar och hur de förhåller sig till de av bolagsstämman beslutade riktlinjerna samt för hur moderbolaget säkerställer att riktlinjerna efterlevs i koncernens samtliga dotterföretag.

Definitioner

- *Avgiftsbestämd pension*: (premiebestämd pension) att pensionspremien är bestämd som en viss procent av den nuvarande fasta lönen.
- *Dotterföretag*: de juridiska personer som avses i 1 kap. 11 § aktiebolagslagen.
- *Ersättning*: alla ersättningar och förmåner till den anställda, såsom lön, förmåner och avgångsvederlag. Även ersättning från företag i samma koncern ska inkluderas.
- *Förmåner*: olika former av ersättning för arbete som ges i annat än kontanter, exempelvis pension samt bil-, bostads- och andra skattepliktiga förmåner.

- *ITP*: industrins och handelns tilläggspension.
- *Kollektiv pensionsplan*: en förmånsbestämd eller premiebestämd plan som följer av kollektivavtal (eller om bolaget inte har kollektivavtal, en bolagsspecifik pensionsplan), och som tillämpas generellt för anställda i bolaget. Som kollektiv pensionsplan räknas även en på bolaget tillämpad policy om alternativ ITP, eller motsvarande policy för andra kollektivavtalade planer än ITP, förutsatt att avgifterna i denna policy inte överstiger bolagets avgifter i den traditionella planen.
- *Ledande befattningshavare*: verkställande direktör och andra personer i bolagets ledning. Denna krets motsvaras av de personer som avses i 8 kap. 51 § aktiebolagslagen. Det omfattar exempelvis personer som ingår i ledningsgrupper eller liknande organ och chefer som är direkt underställda den verkställande direktören.
- *Premie och avgift*: försäkringspremie, eller annan avsättning, som finansierar en pensionsförmån.
- *Rörlig lön*: exempelvis incitamentsprogram, gratifikationer, ersättning från vinstandelsstiftelser, provisionslön och liknande ersättningar.