

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Riktlinjerna omfattar Industrivärdens verkställande direktör och övriga i bolagsledningen. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2020. Ersättningar som beslutas av bolagsstämman omfattas ej.

Jämfört med de riktlinjer som beslutades av årsstämman 2019 har förslaget nedan uppdaterats för att tillgodose kraven med anledning av genomförandet av EU:s aktieägarrättighetsdirektiv.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsidé, långsiktiga intressen och hållbarhet

Bolagets affärsidé är att vara en långsiktig kapitalförvaltare och aktiv ägare i nordiska börsbolag. Affärsidé, mål och strategi presenteras vidare på Industrivärdens webbplats www.industrivarden.se.

Ett framgångsrikt och hållbart genomförande av bolagets affärsidé, mål och strategi i syfte att tillvarata bolagets långsiktiga intressen förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Riktlinjerna bidrar till detta genom att ledande befattningshavare kan erbjudas en marknadsmässig och konkurrenskraftig totalersättning som står i relation till ansvar och befogenheter.

Formerna av ersättning m m

Ersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig och stå i relation till såväl individuella prestationer som bolagets utveckling. Ersättningen får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, kortfristig rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner.

Kortfristig rörlig kontantersättning får uppgå till högst 50 procent av den fasta årliga kontantlönen. Ersättningen ska vara kopplad till uppfyllelse av individuella kriterier som fastställs årligen och som utvärderas utifrån befattningshavarens arbetsinsats och prestation. Kriterierna kan vara finansiella eller icke-finansiella, eller utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de har en tydlig koppling till värdeskapande för bolaget och främja bolagets affärsidé och ett hållbart genomförande av bolagets långsiktiga intressen.

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av kortfristig rörlig kontantersättning ska mätas under en period om ett år. Ersättningsutskottet ansvarar för att bedöma i vilken utsträckning kriterierna för utbetalning av kortfristig rörlig kontantersättning till verkställande direktören uppfyllts. Styrelsen fastställer därefter ersättningen till verkställande direktören. Verkställande direktören ansvarar för bedömningen av uppfyllelse av kriterierna för kortfristig rörlig kontantersättning till övriga ledande befattningshavare. Kortfristig rörlig kontantersättning ska inte vara pensionsgrundande.

Styrelsen ska ha möjlighet att enligt lag eller avtal, med de begränsningar som må följa därav, helt eller delvis återkräva rörlig kontantersättning som utbetalas på felaktiga grunder.

Pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, ska vara premiebestämda, såvida inte befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser, samt ge rätt att erhålla pension från 60 eller 65 år beroende av befattning. Premier och andra kostnader i anledning av premiebestämda pensionsförmåner får för verkställande direktören och annan ledande befattningshavare sammanlagt uppgå till högst 40 procent av den fasta årliga kontantlönen, beroende av befattning.

Andra förmåner får innefatta bl a livförsäkring, sjukvårdsförsäkring, bilförmån och friskvårdsbidrag. Sådana förmåner får för verkställande direktören sammanlagt uppgå till högst en (1) procent av den fasta årliga kontantlönen och för annan ledande befattningshavare till högst fyra (4) procent av den fasta årliga kontantlönen, beroende på befattning.

Bolagsstämman kan utöver ovan – oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar. Bolaget har sedan 2012 inrättat av bolagsstämman beslutade *aktierelaterade incitamentprogram*, av vilka programmen för 2017–2019 löper. Programmen omfattar samtliga anställda och kräver en egen investering och innehavstid om tre (3) år. Utfallet bedöms bl a utifrån prestationsmål som relaterar till Industrivärdens långsiktiga aktiekursutveckling. Beslutade aktierelaterade incitamentsprogram presenteras närmare på Industrivärdens webbplats www.industrivarden.se.

Vid uppsägning från bolagets sida får uppsägningstiden vara högst två (2) år. Fast kontantlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för två (2) år. Vid uppsägning från befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst sex (6) månader, utan rätt till avgångsvederlag.

Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall och ska endast utgå i den utsträckning som den tidigare befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag. Ersättningen ska uppgå till högst 60 procent av den fasta kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen, om inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser, och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst 12 månader efter anställningens upphörande.

Beslutsprocess för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

I ersättningsutskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna gäller till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget.

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets övriga anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning 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.

Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga riktlinjerna helt eller delvis om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Det ingår i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.