Riktlinjer för ersättning till verkställande direktören och andra medlemmar i den utökade ledningsgruppen antagna av Investor AB:s årsstämma den 17 juni 2020

Riktlinjer för ersättning till verkställande direktören och andra medlemmar i den utökade ledningsgruppen

Dessa riktlinjer omfattar verkställande direktören och andra medlemmar i den utökade ledningsgruppen. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2020. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman, vilket gäller programmen för långsiktig rörlig ersättning. Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning inför årsstämman 2020 överensstämmer i sak med de riktlinjer som beslutades vid årsstämman 2019, men de föreslagna nya riktlinjerna är mer detaljerade än tidigare på grund av nya lagkrav.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Investors affärsmodell är att vara en engagerad långsiktig ägare. Genom betydande ägande och styrelsearbete driver vi de initiativ som vi bedömer kommer att skapa mest värde för varje enskilt företag. För ytterligare information om Investors affärsmodell, se www.investorab.com.

En framgångsrik implementering av vår affärsstrategi och tillvaratagandet av Investors långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att vi kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att Investor kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att verkställande direktören och andra medlemmar i den utökade ledningsgruppen kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.
I Investor har inrättats program för långsiktig rörlig ersättning. Programmen beslutas av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. För alla medarbetare inom Investor finns en Aktiesparplan och för högre befattningshavare ett Prestationsbaserat Aktieprogram. Prestationskravet för det Prestationsbaserade Aktieprogrammet avser Investoraktiens totalavkastning under en treårsperiod vilket bedöms ge en tydlig koppling till Investors affärsmodell och därmed till aktieägarnas långsiktiga värdeutveckling. Från och med 2017 infördes ett nytt program för medarbetare inom Patricia Industries, vilka sedan dess inte omfattas av Investors program för långsiktig rörlig ersättning. Prestationskraven inom Patricia Industries program för långsiktig rörlig ersättning är relaterade till värdeutvecklingen för Patricia Industries portfölj, vilket ger exponering mot värdeuppgångar och värdenedgångar i befintliga och framtida investeringar inom Patricia Industries. Därmed finns en tydlig koppling till Investors affärsmodell och därmed till aktieägarnas långsiktiga värdeutveckling. Både Investors och Patricia Industries program uppställer krav på egen investering i Investoraktier och en treårig innehavstid. För mer information om dessa program, innefattande de kriterier som utfallet är beroende av, se www.investorab.com.

Formerna av ersättning m.m.

Ersättningen ska vara konkurrenskraftig och marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: Fast kontantersättning, kortfristig rörlig ersättning, pension och övriga förmåner. I den totala ersättningen ingår också långsiktig rörlig ersättning. Långsiktig rörlig ersättning beslutas av bolagsstämman och omfattas därför, som tidigare nämnts, inte av dessa riktlinjer.

Fast kontantersättning

Fast kontantersättning ska omprövas årligen och utgör basen för beräkning av den rörliga ersättningen.

Kortfristig rörlig ersättning

Den kortfristiga rörliga ersättningen får uppgå till högst 30 procent av den fasta årliga kontantersättningen för den verkställande direktören. För andra medlemmar i den utökade ledningsgruppen får den kortfristiga rörliga ersättningen uppgå till högst 75 procent av den fasta årliga kontantersättningen.

Ytterligare ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang endast tillämpas på individnivå antingen i syfte 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 kontantersättningen. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen på förslag av Ersättningsutskottet.

Pension
Pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, ska vara premiebestämda. Rörlig ersättning ska inte vara pensionsgrundande. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 50 procent av den fasta årliga kontantersättningen.

Övriga förmåner
Övriga förmåner får innefatta bl.a. sjukvårdsförsäkring och hushållsnära tjänster. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 20 procent av den fasta årliga kontantersättningen.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser de olika komponenterna i totalersättningen vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt som möjligt ska tillgodoses.

Upphörande av anställning
Vid anställningens upphörande får uppsägningstiden vara högst sex månader. Fast kontantersättning under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantersättningen för två år. Vid uppsägning från befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst sex månader och avgångsvederlag ska inte utgå. Därutöver får eventuella konkurrensbegränsningsåtaganden kompenseras med ersättning för inkomstbortfall (i jämförelse med den fasta kontantersättningen) under högst sex månader efter anställningens upphörande. Detta gäller dock inte i de fall avgångsvederlag utgår.

Kriterier för utdelning av kortfristig rörlig ersättning m.m.
Kortfristig rörlig ersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja Investors affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Den kortfristiga rörliga ersättningen ska vara beroende av individens uppfyllelse av årligen fastställda kriterier. Därigenom blir ersättningen tydligt kopplad till den enskildes arbetsinsats och prestation. Kriterier kan vara finansiella eller icke-finansiella, kvalitativa eller kvantitativa, och ska baseras på faktorer som stödjer Investors affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till värdeskapande, engagerat långsiktigt ägande och Investors utveckling.

Utfallet av den kortfristiga rörliga ersättningen ska följas upp årligen. När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av kortfristig rörlig ersättning avslutats ska bedömas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Ersättningsutskottet ansvarar för bedömningen. Såvitt avser kortfristig rörlig ersättning till verkställande direktören fastställs den sedan av styrelsen.

Investor ska ha möjlighet att enligt lag eller avtal, med de begränsningar som må följa därav, återkräva rörlig ersättning som utbetalats på felaktiga grunder.

Ersättning och anställningsvillkor för medarbetare
Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har ersättning och anställningsvillkor för bolagets medarbetare beaktats genom att uppgifter om medarbetares 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. Utvecklingen av avståndet mellan verkställande direktörens och andra medlemmar i den utökade ledningsgruppens ersättning och övriga medarbetares ersättning kommer att redovisas i ersättningsrapporten.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett Ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till verkställande direktören och andra medlemmar i den utökade ledningsgruppen. 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. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för verkställande direktören och andra medlemmar i den utökade ledningsgruppen, tillämpningen av ersättningsriktlinjer samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Investor. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till Investor och dess ledning. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra medlemmar i den utökade ledningsgruppen, i den mån de berörs av frågorna.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Investors långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa Investors ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i Ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Övrigt

För ytterligare information om ersättningar, se Investors årsredovisning och Investors webbplats, www.investorab.com.