

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare

RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNINGAR TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

I fråga om ersättning och andra anställningsvillkor tillämpar Apoteket AB de principer som beslutats av regeringen i "Riktlinjer för anställningsvillkor för ledande befattningshavare i företag med statligt ägande 2016-12-22". Detta innebär bl.a. följande:

Grundläggande principer

Det är för bolaget och dess ägare av grundläggande betydelse att principerna för ersättning och övriga anställningsvillkor för befattningshavare i ett kort- och ett långsiktigt perspektiv attraherar, motiverar och skapar goda förutsättningar för att behålla och utveckla kompetenta medarbetare och chefer. Detta uppnås genom rättvisa och internt balanserade villkor som samtidigt är marknadsmässigt konkurrenskraftiga avseende struktur, omfattning och nivå på ersättning till befattningshavare inom bolaget.

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. Den totala ersättningen bestående av fast grundlön, övriga förmåner samt pension 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.

Vilka omfattas av riktlinjen

Med ledande befattningshavare avses verkställande direktör och andra personer i företagets ledning. Denna krets motsvaras av de personer som avses i 8 kap. 51 § aktiebolagslagen (2005:551). Det omfattar personer som ingår i företagsledningen och andra chefer som är direkt underställda den verkställande direktören.

Dessa riktlinjer ska också gälla i samtliga dotterbolag samt godkännas av årsstämma för respektive dotterbolag.

Fast grundlön

Den fasta lönen återspeglar de krav som ställs på befattningen avseende kompetens, ansvar, komplexitet och på vilket sätt den bidrar till att uppnå affärsmålen. Den fasta lönen återspeglar också befattningshavarens prestation och är individuell och differentierad.

Rörlig lön

Några incitamentsprogram eller andra typer av rörliga lönedelar får inte förekomma för ledande befattningshavare.

Pension

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 bolaget avtalar om en förmånsbestämd pensionsförmån ska den således följa tillämplig kollektiv pensionsplan. Apoteket erbjuder ITP 1 som huvudregel i samband med rekrytering av nya ledande befattningshavare. Eventuella utökningar av den kollektiva pensionsplanen på lönedelar överstigande de inkomstnivåer som täcks av planen ska vara avgiftsbestämda och bäras under den anställdes aktiva tid. Inga pensionspremier för ytterligare pensionskostnader ska betalas av bolaget efter att medarbetaren har gått i pension. Pensionsålder är 65 år.

Övriga förmåner

Ledande befattningshavare kan erbjudas förmånsbil samt individuell sjukförsäkring. Vidare omfattas ledande befattningshavare av sådana förmåner som har sitt ursprung i kollektivavtal, eller är ensidigt beslutade av bolaget och även tillkommer övriga medarbetare.

Uppsägning/Avgångsvederlag

Ledande befattningshavare har generellt en ömsesidig uppsägningstid om sex (6) månader. Vid uppsägning från företagets sida kan även avgångsvederlag utgå motsvarande högst tolv (12) månadslöner. Som huvudregel ska avgångsvederlag utgå motsvarande sex (6) månader, om inte särskilda skäl föreligger. Avsteg från huvudregeln måste motiveras och dokumenteras i beslutsunderlaget. Avgångsvederlaget ska utbetalas 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 uppsägningslön och avgångsvederlag lämnas. Vid uppsägning från den anställdes sida ska inget avgångsvederlag utgå. Avgångsvederlag betalas inte ut efter 65 års ålder.

Marknadsjämförelser

Den totala ersättningen och övriga anställningsvillkor ses över årligen för att säkerställa att den ligger i linje med riktlinjerna. En jämförelse genomförs med andra jämförbara företag, vad gäller storlek, komplexitet och omsättning med såväl statligt ägande som privat ägande för att säkerställa att ersättningar är konkurrenskraftiga utan att vara löneledande.

Beslut samt underlag i ersättningsfrågor

Det är hela styrelsens ansvar att fastställa ersättning till den verkställande direktören. Styrelsen ska även säkerställa att såväl den verkställande direktörens som övriga ledande befattningshavares ersättningar ryms inom de riktlinjer som beslutats av bolagsstämman.

Styrelsen ska säkerställa att den verkställande direktören tillser att företagets ersättningar till övriga anställda bygger på gällande ersättningsprinciper. Styrelsen ska redovisa de särskilda skäl som finns för att i ett enskilt fall avvika från regeringens riktlinjer.

Ersättningsutskottet bereder styrelsens beslut i frågor om ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för vd och bolagsledningen. Skriftligt underlag, som visar bolagets totala kostnad ska finnas inför beslut om enskild ersättning. Detta gäller såväl inför beslut om nyanställning, ändrad befattning eller befattningsinnehåll, som i samband med årlig lönerevision. Samtliga beslut ska protokollföras.

Kontroll av riktlinjernas efterlevnad

Styrelsen har ansvaret för kontrollen av riktlinjernas efterlevnad. Därutöver lämnar bolagets revisorer, inför varje årsstämma, ett skriftligt yttrande huruvida riktlinjerna har efterlevts eller ej. Om riktlinjerna enligt revisorns mening inte har följts ska skälen för denna bedömning framgå. Vidare lämnar även styrelsens ordförande vid årsstämman en muntlig redogörelse för hur ledande befattningshavares ersättningar förhåller sig till dessa riktlinjer.