# Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

#

# **Riktlinjernas omfattning**

Riktlinjerna omfattar verkställande direktören och koncernchefen samt övriga medlemmar av koncernledningen. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas eller godkänns av bolagsstämman.

**Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet**Ett framgångsrikt genomförande av bolagets affärsstrategi och tillvaratagande av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning.

Riktlinjerna möjliggör för bolaget att erbjuda ledande befattningshavare en konkurrenskraftig totalersättning. För mer information om bolagets affärs- och hållbarhetsstrategi, vänligen se bolagets webbplats www.alleima.com.

# **Former av ersättning**

Den sammanlagda ersättningen ska vara marknadsmässig, konkurrenskraftig och återspegla individens prestationer och ansvar samt koncernens resultatutveckling. Ersättningen får bestå av fast lön, rörlig ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner.

# **Fast lön**

Syftet med den fasta lönen är att attrahera och behålla ledande befattningshavare med rätt kompetens för respektive befattning. Lönenivån ska bestämmas baserat på jämförelse med positioner av liknande komplexitetsgrad inom en definierad jämförelsegrupp, som kan ändras över tid.

# **Rörlig ersättning**

### *Rörlig aktierelaterad ersättning*

Bolaget kan erbjuda långsiktiga aktie- eller aktiekursrelaterade ersättningar. Sådana program (inklusive sådana kontantbaserade incitamentslösningar som kan erbjudas istället när det bedöms lämpligt) beslutas av bolagsstämman och omfattas därför inte av riktlinjerna.

### *Rörlig kontantersättning*

Bolaget kan erbjuda kort- eller långsiktig rörlig kontantersättning. Bolaget kan endast erbjuda långsiktig rörlig kontant ersättning som ett treårigt program och då endast under ett år då bolagsstämman inte har beslutat om att anta ett aktie- eller aktiekursrelaterat program.

*Den långsiktiga rörliga kontanta ersättningen* ska vara max 75 procent av den årliga fasta kontanta lönen utbetalad under programmets tredje och sista år för verkställande direktör och koncernchef samt max 60 procent av den årliga fasta kontanta lönen utbetalad under programmets tredje och sista år för övriga medlemmar i koncernledningen. Uppfyllandet av kriterierna för utbetalning av sådan ersättning ska mätas under en period om ett till tre år och betalas ut under år fyra.

*Den kortsiktiga rörliga kontanta ersättningen* ska vara max 70 procent av den årliga fasta kontanta lönen för verkställande direktör och koncernchef och max 50 procent av den årliga fasta kontanta lönen för övriga medlemmar i koncernledningen.

Rörlig kontantersättning ska vara villkorad av att definierade och mätbara kriterier uppfylls. Dessa kriterier ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi och prestation samt långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. I början av varje år ska ersättningsutskottet föreslå och styrelsen fastställa de kriterier, inklusive nyckeltal (KPI:er) och målnivåer, som bedöms vara relevanta för den kommande mätperioden.

Kriterierna kan vara finansiella och icke-finansiella, och ska alltid vara affärsrelaterade. Minst 80 procent av den rörliga kontantersättningen ska kopplas till de finansiella kriterierna.

De fastställda nyckeltalen ska presenteras på bolagets webbplats www.alleima.com. När mätperioden är slut ska det bedömas i vilken utsträckning de fastställda kriterierna har uppfyllts, vilket sedan redovisas i ersättningsrapporten året därpå. Såvitt avser de finansiella kriterierna ska bedömningen baseras på den senaste finansiella information som offentliggjorts av bolaget.

# **Särskilda arrangemang**

I specifika fall kan bolaget erbjuda ersättning med engångsbelopp, förutsatt att sådan ersättning endast lämnas på individnivå i syfte att rekrytera eller behålla ledande befattningshavare.

Ersättningen får inte överstiga ett belopp motsvarande 100 procent av individens fasta årslön och maximala rörliga kontantersättning.

# **Rätt att innehålla eller kräva tillbaka ersättning**

Villkoren för rörlig ersättning ska utformas så att styrelsen (i) har rätt att begränsa eller underlåta utbetalning av rörlig ersättning om exceptionella ekonomiska förhållanden råder och om en sådan åtgärd bedöms som rimlig, och (ii) har rätt att hålla inne eller kräva tillbaka rörlig ersättning till en ledande befattningshavare baserats på resultat som i efterhand visat sig vara felaktiga på grund av oegentligheter (så kallade malus och clawback).

## **Pensionsförmåner**

Pensionen ska utgå i enlighet med nationell lagstiftning, gällande kollektivavtal och liknande.

Pensionsförmåner för ledande befattningshavare bosatta i Sverige tillhör ITP-planen (Industrins och handelns tilläggspension). Sålunda förekommer såväl premiebaserade som förmånsbaserade åtaganden utifrån individuella förutsättningar och regelverk. Rörlig kontant ersättning ska vara pensionsgrundande i den mån så följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga.

Utöver ITP kan Alleima erbjuda kompletterande pensionsförmåner. Befattningshavaren erbjuds anslutning till sjukpension samt en premiebestämd pensionslösning hos av Alleima godkänd försäkringsgivare enligt Alleimas inköpspolicy (Alleima Procurement Procedure).

För ledande befattningshavare bosatta utanför Sverige kan avvikelser göras för pensionsförmåner, om det krävs enligt lokal lagstiftning eller etablerad marknadspraxis.

De totala pensionsavgifterna ska inte uppgå till mer än 37,5 procent av den fasta årliga lönen.

## **Andra förmåner**

Andra förmåner får innefatta bland annat livförsäkring, sjukförsäkring och bilförmån.

Sådana förmåner får uppgå till högst 5 procent av den fasta årslönen.

För ledande befattningshavare med behov av dubbelt boende kan betalt boende med mera tillkomma i linje med Alleimas regelverk och sådan förmån får uppgå till högst 20 procent av den fasta årslönen.

## **Uppsägning av anställning**

Avgångsvederlag får utgå vid uppsägning från Alleimas sida. Verkställande direktören och koncernchefen samt övriga ledande befattningshavare får ha en uppsägningstid om högst 12 månader, i kombination med avgångsvederlag motsvarande 6–12 månaders fast lön.

Vid uppsägningen från den ledande befattningshavarens sida får uppsägningstiden inte överstiga sex månader och inget avgångsvederlag ska utgå.

I det fall en ledande befattningshavare inte har rätt till avgångsvederlag, men omfattas av ett åtagande om konkurrensbegränsning, kan den ledande befattningshavaren i stället kompenseras för ett sådant åtagande. Ersättning för ett åtagande om konkurrensbegränsning ska inte överstiga 60 procent av den fasta lönen vid tidpunkten för uppsägningen av anställningen och ska inte betalas ut under en längre period än 18 månader. Fast lön under uppsägningstiden tillsammans med eventuell ersättning för åtagande om konkurrensbegränsning ska inte överstiga ett belopp motsvarande den ledande befattningshavarens fasta lön under 24 månader.

## **Beaktande av ersättning till bolagets anställda**

Vid beredningen av förslaget till riktlinjerna har som riktvärde använts de anställningsvillkor som tillämpas inom bolaget som helhet, med beaktande av principen att ersättningspaketen för alla Alleimas anställda ska baseras på positionens komplexitet, prestation och marknadspraxis. I allmänhet erbjuds inom Alleima samma kombination av ersättningskomponenter såsom fast lön, rörlig ersättning, pension och andra förmåner.

## **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 ledande befattningshavare.

Ersättningsutskottet ska årligen göra en översyn av riktlinjerna. Styrelsen ska utarbeta ett förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut av bolagsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman.

Ersättningsutskottet ska även följa upp och utvärdera program för rörlig ersättning till bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget.

Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Verkställande direktören och koncernchefen samt övriga ledande befattningshavare deltar inte i styrelsens behandling av och beslut om ersättningsrelaterade frågor i den mån de berörs av sådana frågor.

Beslut om ersättning till verkställande direktören och koncernchefen fattas av styrelsen, baserat på förslag från ersättningsutskottet, och beslut om ersättning till övriga ledande befattningshavare fattas av ersättningsutskottet.

## **Anpassningar till lokala regler**

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får nödvändiga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fastlagd lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

## **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 bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft.