

## **Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare**

### ***Inledning***

Riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i Samhall AB (bolaget) bygger på de principer för ersättning som regeringen beslutade om den 27 februari 2020 för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande. Dessa riktlinjer ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2021. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

### ***Ledande befattningshavare***

Dessa riktlinjer omfattar ledande befattningshavare. Med ledande befattningshavare avses styrelseledamöter, verkställande direktör, vice verkställande direktör, och andra personer i bolagsledningen.

### ***Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet***

Vi är ETT Samhall. Det betyder att vi agerar gemensamt inom Samhall i hela Sverige. Utifrån en gemensam struktur, ett tydligt och närvarande ledarskap samt en positiv och resultatorienterad kultur arbetar vi med att utveckla våra medarbetare genom arbete och samtidigt leverera viktiga servicetjänster till näringsliv och offentlig sektor.

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig tillika måttfull totalersättning.

### ***Former för ersättning***

- Den totala ersättningen till befattningshavaren ska vara rimlig och väl avvägd. Den ska vara konkurrenskraftig, takbestämd och ändamålsenlig samt bidra till god etik och företagskultur.
- Ersättningen 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.
- Ersättning får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, avgångsvederlag, pensionsförmåner och övriga förmåner.

- Rörlig lön ska inte ges till ledande befattningshavare. Med beaktande av övriga principer i dessa riktlinjer är det 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 av bolaget tillämpad kollektiv pensionsplan. I ett sådant fall bestäms avgiften av pensionsplanens villkor. Eventuell utökning av en kollektivavtalad pensionsplan över den lönenivå som täcks av planen ska vara avgiftsbestämd med en avgift om högst 30 procent av överskjutande lönedel.
- Bolagets kostnad för befattningshavarens pension ska bäras under befattningshavarens aktiva tid. Inga pensionspremier för ytterligare pensionskostnader ska betalas av bolaget efter att befattningshavaren har gått i pension. I anställningsavtal ingångna efter 1 januari 2017 ska pensionsåldern inte understiga 65 år.
- Ersättning vid arbetsförmåga 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.
- I det fall lönevaxling erbjuds för att förstärka pensionsförmåner ska en sådan lösning vara kostnadsneutral för bolaget.

### ***Upphörande av anställning***

- 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 utbetalas månadsvis och utgöras av enbart den fasta månadslönen utan tillägg för förmåner. Avgångsvederlag ska således inte vara pensionsgrundande. Vid ny anställning, annat tillkommande avlönat uppdrag eller vid erhållande av inkomst från näringsverksamhet ska ersättningen från bolaget reduceras med ett belopp som motsvarar den nya inkomsten under den tid då uppsägningsslön och avgångsvederlag lämnas. Vid uppsägning från befattningshavarens sida ska inget avgångsvederlag lämnas. Avgångsvederlag betalas som längst ut intill avtalad pensionsålder och aldrig längre än till 65 års ålder.

**Lön och anställningsvillkor för anställda**

- Ersättningen till ledande befattningshavare ska inte vara löneledande i förhållande till jämförbara företag utan präglas av måttfullhet.
- Eventuella förmåner ska beaktas vid fastställande av den totala ersättningsnivån.
- Befattningshavaren har rätt till förmånsbil enligt Samhalls riktlinjer för tjänstebilar.

**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.
- Styrelsen ska årligen upprätta förslag till nya riktlinjer och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman.
- Beslut om anställningsvillkor för verkställande direktören bereds av Ersättningsutskottet och beslutas av styrelsen.
- Beslut om anställningsvillkor för övriga ledande befattningshavare fattas av verkställande direktören efter samråd med Ersättningsutskottet. Resultatet av träffade överenskommelser redovisas i styrelsen.
- Innan beslut fattas om enskild ersättning, ska det finnas skriftligt underlag som utvisar bolagets totala kostnad.
- Styrelsen säkerställer att ersättningarna följer dessa riktlinjer genom att jämföra ersättningar för motsvarande befattningshavare i andra statliga och privata företag som när det gäller storlek, komplexitet, och omsättning är jämförbara med bolaget, och som bedriver verksamhet endast i Sverige.
- Verkställande direktören ska fortlöpande för styrelsen redovisa sina beslut om anställningsvillkor för ledande befattningshavare samt på styrelsens uppdrag tillse att bolagets ersättningar till övriga anställda bygger på ersättningsprinciperna.
- Vd och andra personer i verksamhetsledning inte ska närvara vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor.

- Styrelsen ska se till att dessa riktlinjer tillämpas av bolaget.
- Styrelsen ska för årsstämman redovisa ersättningar till ledande befattningshavare enligt de regler och riktlinjer som gäller för bolag med statligt ägande. Dessutom ska ersättningen för varje enskild ledande befattningshavare särredovisas med avseende på fast lön, förmåner och avgångsvederlag. Styrelsens ordförande ska vid årsstämman muntligen redogöra för ledande befattningshavarnas ersättningar och hur de förhåller sig till de av bolagsstämman beslutade riktlinjerna.
- Bolagets revisorer ska inför varje årsstämma lämna ett skriftligt och undertecknat yttrande till styrelsen avseende om revisorerna anser att de riktlinjer som gällt sedan föregående årsstämma har följts eller inte. Revisorns yttrande ska även offentliggöras på bolagets webbplats.

#### ***Avvikelser från riktlinjerna***

Styrelsen får besluta att tillfälligt avvika från 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. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna. Styrelsen ska i sådant fall redovisa avvikelserna och skälen till denna.