



## Riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i AB Svenska Spel

---

### **I. Inledning**

Dessa riktlinjer bygger på de riktlinjer som regeringen beslutat den 22 december 2016 om ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i företag med statligt ägande. Riktlinjerna ska tillämpas från och med årsstämman 2017 och ersätter tidigare riktlinjer som beslutades år 2009.

### **II. Principer för anställningsvillkor**

1. 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.
2. Befattningshavarens månadslön ska vara fast. Bonus- och incitamentsprogram ska ej förekomma. Tjänstebostad ska ej förekomma.
3. Befattningshavaren har rätt till förmånsbil enligt företagets vid var tid gällande bilinstruktion.
4. Befattningshavaren har rätt till ersättning för friskvård i samma omfattning som gäller för övriga medarbetare.
5. Vid arbetsoförmåga på grund av sjukdom utges ersättning enligt vid var tid gällande kollektivavtal. För befattningshavare som är medlem i koncernledningen, och/eller chef för ett dotterföretag, får företaget teckna och bekosta en sjukvårdsförsäkring.
6. Pensionspremier för befattningshavaren ska vara avgiftsbestämda och inte överstiga 30 procent av den fasta lönen, såvida inte dessa förmåner följer en på företaget tillämpad kollektiv pensionsplan. I ett sådant fall bestäms avgiften av pensionsplanens villkor. Eventuell utökning av en kollektiv pensionsplan över den lönenivå som täcks av planen ska vara avgiftsbestämd med en avgift om högst 30 procent av överskjutande lönedel. Befattningshavarens pensionsålder ska inte understiga 65 år.
7. I de fall företaget erbjuder befattningshavaren löneväxling för att förstärka pensionsförmåner ska denna lösning vara kostnadsneutral för företaget.
8. Vid uppsägning från företagets sida ska uppsägningstiden inte överstiga sex månader. I anställningsavtal ingångna efter riktlinjens 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 inkomst från näringsverksamhet ska ersättningen från företaget reduceras med ett belopp som motsvarar den nya inkomsten under den tid då uppsägningslön och avgångsvederlag lämnas.



Vid uppsägning från befattningshavaren sida ska inget avgångsvederlag lämnas. Avgångsvederlag utbetalas aldrig längre än till 65 års ålder.

### **III. Beredning av frågor om anställningsvillkor för ledande befattningshavare**

1. Fråga om anställningsvillkor för ledande befattningshavare bereds av styrelsen genom styrelsens ersättningsutskott.
2. Beslut om anställningsvillkor för verkställande direktören fattas av styrelsen.
3. Beslut om anställningsvillkor för övriga ledande befattningshavare fattas av verkställande direktören.
4. Innan det fattas beslut om enskild ersättning, ska det finnas skriftligt underlag som utvisar företagets kostnad.

### **IV. Uppföljning och utvärdering**

1. Styrelsens ersättningsutskott ska följa och utvärdera tillämpningen av dessa riktlinjer samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer för ledande befattningshavare.
2. Styrelsens ersättningsutskott 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 företagets, och som bedriver verksamhet endast i Sverige.

### **V. Redovisning**

1. Styrelsens ersättningsutskott ska fortlöpande för styrelsen redovisa sin beredning av frågor om anställningsvillkor för ledande befattningshavare. Dessutom ska ersättningsutskottet för styrelsen redovisa sin uppföljning och utvärdering av dessa riktlinjer.
2. Verkställande direktören ska fortlöpande för styrelsen redovisa sina beslut om anställningsvillkor för ledande befattningshavare.
3. Styrelsen ska med tillämpning av reglerna i aktiebolagslagen och Svensk kod för bolagsstyrning inför årsstämman redovisa och utvärdera hur företaget följt de riktlinjer som beslutades vid föregående årsstämma. Dessutom ska ersättningen för varje enskild ledande befattningshavare särredovisas i årsredovisningen med avseende på fast lön, förmåner och avgångsvederlag. Härutöver ska styrelsens ordförande vid årsstämman muntligen redogöra för de ledande befattningshavarnas ersättningar och hur de förhåller sig till de av bolagsstämman beslutade riktlinjerna. I redovisningen för årsstämman ska även framgå hur riktlinjerna tillämpas i företagets dotterföretag.
4. Företagets revisor ska inför årsstämman yttra sig över tillämpningen av de av bolagsstämman beslutade riktlinjerna enligt de regler som gäller för aktiemarknadsbolag. Revisorns yttrande ska även offentliggöras på företagets webbplats.



## **VI. Övrigt**

1. Styrelsen ska besluta om en särskild riktlinje om anställningsvillkor för övriga anställda som bygger på de ersättningsprinciper som anges i dessa riktlinjer. Av styrelsens instruktion till verkställande direktören ska framgå att verkställande direktören årligen ska redovisa för styrelsens ersättningsutskott hur riktlinjen tillämpats.

Styrelsen ska se till att dessa riktlinjer tillämpas i företagets dotterföretag. I övriga företag ska styrelsens ordförande i dialog med övriga ägare verka för att riktlinjerna tillämpas så långt som möjligt.