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

I. Inledning

Dessa riktlinjer omfattar ledande befattningshavare. Med ledande befattningshavare avses styrelseledamöter, verkställande direktör, vice verkställande direktör och andra personer i bolagsledningen. Riktlinjerna är utformade i enlighet med regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2024. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjerna ska främja bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. 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.

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. Ersättningen får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, avgångsvederlag, pensionsförmåner och övriga förmåner enligt dessa riktlinjer. Rörlig lön såsom bonus- och incitamentsprogram ska ej förekomma.

2. Befattningshavaren har rätt till förmåner i samma omfattning som gäller för övriga medarbetare. Härutöver har ledande befattningshavare rätt till följande förmån; Sjukvårdsförsäkring motsvarande marknadspraxis. Förmånerna får uppgå till max 10% av den årliga fasta kontantlönen.

3. Vid arbetsoförmåga på grund av sjukdom utges ersättning enligt vid var tid gällande kollektivavtal.

4. Premier för ålders- och efterlevandepension för befattningshavaren ska vara avgiftsbestämda och inte överstiga 30 procent av den fasta årliga kontantlönen, såvida inte dessa förmåner följer en på företaget tillämpad kollektiv pensionsplan. I ett sådant fall bestäms avgiften av den kollektivavtalade 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.

5. I de fall bolaget erbjuder befattningshavaren löneväxling för att förstärka pensions-förmåner ska denna lösning vara kostnadsneutral för bolaget.

6. Vid uppsägning från bolagets sida ska uppsägningstiden inte överstiga sex månader förutom då längre uppsägningstid följer av gällande kollektivavtal. I anställningsavtal ingångna från och med den 1 januari 2017 får avgångsvederlag lämnas med högst tolv månadslöner. Avgångsvederlaget ska utbetalas månadsvis och utgöras av enbart den

fasta månadslönen utan tillägg för pensionsförmåner eller övriga 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 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. Styrelsen ska årligen upprätta förslag till nya riktlinjer och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman.

2. Beslut om anställningsvillkor för verkställande direktören fattas av styrelsen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

3. Beslut om anställningsvillkor för övriga ledande befattningshavare fattas av verkställande direktören.

4. Innan det fattas beslut om ersättning till enskild ledande befattningshavare ska det finnas skriftligt underlag som utvisar bolagets kostnad.

5. Styrelsen får besluta att tillfälligt avvika från riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl till 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 avvikelsen och skälen till denna.

6. Vid beredningen och tillämpningen av dessa riktlinjer beaktar ersättningsutskottet och styrelsen lön och anställningsvillkor för bolagets övriga anställda, som i sin tur påverkas av allmänna marknadsvillkor och interna faktorer som påverkar bolagets måluppfyllelse. Ersättningsutskottet rådgör regelbundet med den verkställande direktören och HR-direktören för att hålla sig informerat om övriga anställdas lön och villkor.

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 bolagets, 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 årligen upprätta en ersättningsrapport med redovisning av ersättningen för varje enskild ledande befattningshavare. Vidare ska framgå hur bolaget tillämpat regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i statligt ägda bolag. Härutöver ska styrelsens ordförande vid årsstämman muntligen redogöra för de ledande befattningshavarnas ersättningar och hur de förhåller sig till de av bolagsstämman beslutade riktlinjerna.

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 bolagets dotterbolag. I övriga bolag ska styrelsens ordförande i dialog med övriga ägare verka för att riktlinjerna tillämpas så långt som möjligt.