

Svenska staten
Näringsdepartementet
Avdelningen för bolag med statligt ägande
103 33 Stockholm

Riksdagens centralkansli
100 12 Stockholm

Kallelse till årsstämma i Aktiebolaget Svensk Bilprovning

Bilaga 1

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare

Dessa riktlinjer omfattar ledande befattningshavare på Bilprovningen. Med ledande befattningshavare avses styrelseledamöter, verkställande direktör och andra personer i bolagsledningen och 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 2020. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Bilprovningen har ett brett, innovativt erbjudande med hög kompetens och bäst kundbemötande. Bolagets mål är att vara den mest effektiva spelaren på marknaden, att nå en EBIT om 12% av omsättningen och 28% marknadsandel på en starkt konkurrensutsatt marknad.

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.

Formerna av ersättning m.m.

Ersättningen ska vara konkurrenskraftig, takbestämd, ändamålsenlig och icke löneledande i förhållande till jämförbara företag, och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, avgångsvederlag, pensionsförmåner och övriga förmåner. Rörlig lön ska inte ges till ledande befattningshavare.

Premien för ålders- och efterlevandepension ska vara avgiftsbestämd och inte överstiga 30 procent av den fasta årliga kontantlönen, såvida inte dessa förmåner följer en på bolaget 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. Pensionsåldern ska inte understiga 65 år.

Erbjuden löneväxling ska vara kostnadsneutral.

Övriga förmåner får innefatta bl.a. sjukvårdsförsäkring och friskvårdbidrag. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 8% procent av den fasta årliga kontantlönen. Ersättning vid arbetsoförmåga på grund av sjukdom ska följa villkor om sjuklön och sjukpension i tillämpat kollektivavtal / motsvara nivåer som gäller enligt kollektivavtal som tillämpas. Eventuell utökning av en kollektiv sjukförsäkring över den lönenivå som täcks av kollektivavtal ska motsvara marknadspraxis.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och andra förmåner, vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller etablerad lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Det ska undvikas att en styrelseledamot eller styrelsesuppleant anlitas som konsult i bolaget och därmed får konsultarvode utöver styrelsearvodet. Om så ändå sker, ska uppdraget prövas av styrelsen i varje enskilt fall, vara klart avskiljbart från det ordinarie styrelseuppdraget, avgränsat i tid och reglerat i skriftligt avtal mellan bolaget och ledamoten. Ersättningen för sådant uppdrag ska vara förenlig med dessa riktlinjer.

Upphörande av anställning

Vid uppsägning från bolagets sida ska uppsägningstiden inte överstiga sex månader och avgångsvederlag får lämnas med högst tolv månadslöner. Avgångsvederlaget ska betalas ut 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 den anställdes sida ska inget avgångsvederlag lämnas. Avgångsvederlag betalas som längst ut intill avtalad pensionsålder och aldrig längre än till 65 års ålder.

Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall och ska endast utgå i den utsträckning som den tidigare befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag. Ersättningen ska baseras på den fasta kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen uppgå till högst 60 procent av månadsinkomsten vid tidpunkten för uppsägningen och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst tolv månader efter anställningens upphörande.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Ersättningen till ledande befattningshavare ska inte vara löneledande i förhållande till jämförbara företag utan präglas av måttfullhet. Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen skall inrätta ett ersättningsutskott. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen.¹ I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.² Styrelsen ska årligen upprätta förslag till nya riktlinjer och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Ersättningsutskottet ska följa och utvärdera tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. 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.

Avvikelse 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

¹ Jfr regel 9.2 i koden.

² Enligt statens ägarpolicy är bolag med statligt majoritetsägande som inte har aktier upptagna till handel på reglerad marknad inte skyldiga att inrätta ett ersättningsutskott enligt reglerna i koden, men kan välja att göra det.

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.³

³ Enligt förarbetena syftar kravet på att undantaget från riktlinjerna ska innehålla regler för dess tillämpning och vilka ersättningsområden som styrelsen får frångå till att säkerställa att stämman ges möjlighet att ta ställning till ett konkret förslag med en tydlig ram. Avsikten synes vidare vara att möjligheten att göra undantag inte ska kunna ges en allt för generell utformning. Det bör dock framhållas att stämman – i egenskap av bolagets högsta beslutande organ – har fria händer att utforma denna del av riktlinjerna så som stämman önskar. I detta ligger att stämman fritt kan avgöra hur detaljerad regleringen rörande styrelsens möjligheter att avvika från riktlinjerna bör vara. Det är inte något som hindrar att det i reglerna för tillämpning av undantaget exempelvis anges ett tak för hur stora avvikelser som styrelsen får göra eller, om stämman önskar godkänna att en sådan möjlighet ges, att styrelsen gör avsteg från vilka bestämmelser som helst i riktlinjerna, om förutsättningar för avsteg i övrigt är uppfyllda. Det bör också vara möjligt att i riktlinjerna uttryckligen ange i vilka situationer som det är tillåtet att göra ett undantag och därigenom begränsa undantagets tillämpningsområde (Ds 2018:15 s. 336). Notera dock att riktlinjerna alltid måste vara förenliga med regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande. Bolag med statligt majoritetsägande får som utgångspunkt inte avvika från regeringens ersättningsprinciper. Om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för att avvika från regeringens ersättningsprinciper, ska styrelsen redovisa dessa. Denna möjlighet till avvikelse ska tillämpas restriktivt.