

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att bolagsstämman 2020 beslutar att följande riktlinjer för ersättning till bolagsledningen ska gälla fram till årsstämman 2024 om inte omständigheter uppkommer som gör att revidering dessförinnan måste ske. Riktlinjerna omfattar verkställande direktören och övriga i bolagets ledning. Ersättning som ingår i riktlinjerna ska omfatta lön och andra ersättningar till bolagsledningen. Ersättning jämförs med överlåtelse av värdepapper och upplåtelse av rätt att i framtiden förvärva värdepapper från bolaget. Det optionsprogram för koncernens anställda och det lånesubventionsprogram för bolagsledningen vid förvärv av aktier i bolaget som beslutades av årsstämman 2018 ingår inte i dessa riktlinjer men finns beskrivna nedan (*) för att få en uppfattning om bolagets totala ersättningspaket.

Riktlinjernas bidrag till bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Bolagets affärsstrategi är att utveckla attraktiva och hållbara stadsmiljöer där människor vill leva, arbeta och vistas, idag och i framtiden. För ytterligare information om bolagets affärsstrategi, se www.al.se Målet med ersättningspaketet är att motivera, behålla och belöna kvalificerad personal för deras bidrag till att uppnå bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet.

Olika former av ersättning

Den ersättning som erbjuds ska vara marknadsmässig och består av fast lön. Ingen rörlig lön eller prestationsrelaterad ersättning utgår. Pensionsåtagandena är premiebaserade och innebär att bolaget inte har något ytterligare åtagande efter erläggande av de årliga premierna. Övriga förmåner som erbjuds utgörs av tjänstebil och friskvårdsbidrag.

Upphörande av anställning

Vid uppsägning från bolagets sida har VD tolv månaders uppsägningstid. Övriga i bolagsledningen har upp till sex månaders uppsägningstid. Vid uppsägning från bolagets sida har VD rätt till avgångsvederlag uppgående till tolv månadslöner. Några övriga avgångsvederlag förekommer inte.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Lön och anställningsvillkor för bolagets anställda har beaktats vid beredning av dessa ersättningsriktlinjer genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningsens komponenter samt ersättningsens ökning och ökningstakt över tid har utgjorts en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa. I den ersättningsrapport som tas fram avseende utbetald och inestående ersättning som omfattas av riktlinjerna kommer utvecklingen av avståndet mellan bolagsledningens ersättning och övriga anställdas ersättning att redovisas.

Beslutsprocess för fastställande, översyn och genomförande av riktlinjer

Ersättningsutskottet består av styrelsens samtliga ledamöter. Dess huvudsakliga uppgifter att bereda styrelsens beslut i frågor om ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för bolagsledningen. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar till bolagsledningen. De ska även följa och utvärdera tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till bolagsledningen som bolagsstämman enligt lag ska besluta om samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget.

Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer minst vart fjärde år och lägga fram förslaget till bolagsstämman för beslut. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte, i den mån de berörs av frågorna, den verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen.

Frångående av riktlinjer för ersättning

Riktlinjerna enligt ovan får frångås av styrelsen om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft.

Förslaget överensstämmer i allt väsentligt med de riktlinjer som godkändes vid årsstämman 2019.

(*)

Optionsprogram för koncernens anställda

Samtliga anställda i koncernen (förutom anställda inom TL Bygg AB) erbjöds 2018 att till marknadspris förvärva högst 1 000 köpoptioner vardera i Atrium Ljungberg AB. 94 500 köpoptioner förvärvades. Optionerna kan utnyttjas under perioden 16 augusti - 31 december 2021. Syftet med programmet var att skapa förutsättningar för att behålla kompetent personal samt öka motivationen hos de anställda. Styrelsen bedömde att programmet var till fördel för bolaget och bolagets aktieägare. Bolagets kostnad för optionsprogrammet bedöms totalt högst uppgå till 2 mkr.

Lånesubventionsprogram för bolagsledningen vid förvärv av aktier i bolaget

Bolagsledningen erbjöds 2018 en bruttolönebaserad räntefinansiering av lån till aktieköp i bolaget, motsvarande den räntekostnad som uppkommer i samband med upptagande av lån i av bolaget anvisad bank. Finansieringen är villkorad av fortsatt anställning, är tillgänglig längst till 2023 och upphör om aktier som förvärvats med stöd av finansieringen avyttras. Bruttolöneökningen kan högst motsvara räntekompensation för ett lån om högst 1,5 mkr per person. För VD gäller dock ett högsta lånebelopp om 4,5 mkr. Bolagets årliga kostnad för lånesubventionsprogrammet beräknades uppgå till högst cirka 1,1 mkr inklusive sociala avgifter vid fullt deltagande och med en antagen årlig ränta om 3 procent. Syftet med programmet var att stimulera ledande befattningshavares aktieäggande i bolaget och därmed stärka ledningens långsiktiga intresse av en god värdeutveckling på aktien. Styrelsen bedömde att programmet var till fördel för bolaget och bolagets aktieägare.