

Styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (punkt 12)

Styrelsen i Klöver AB (publ), org.nr 556482-5822, föreslår att årsstämman den 28 april 2021 fattar beslut om följande riktlinjer för bestämmande av lön och annan ersättning till ledande befattningshavare i Klöver, att gälla tills vidare.

Riktlinjerna omfattar ledande befattningshavare i Klöver. Med ledande befattningshavare avses verkställande direktör samt övriga medlemmar av bolagsledningen. I början av 2021 var följande fem (5) personer ledande befattningshavare i Klöver; verkställande direktör, transaktionschef, finanschef, chefsjurist samt chef affärsstöd.

Riktlinjerna beslutas av årsstämman och ska tillämpas på ersättningar som avtalas samt förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2021. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman såsom t.ex. arvode till styrelseledamöter eller aktiebaserade incitamentsprogram. Ersättningsutskottet, som under 2020 bestått av Pia Gideon och Ulf Ivarsson bereder frågan om fastställande av riktlinjer för ersättning samt andra anställningsvillkor för bolagets ledande befattningshavare och föreslår styrelsen desamma.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Klöverns affärsstrategi kan i korthet beskrivas som följande:

Klövern ska med närhet och engagemang erbjuda attraktiva lokaler och aktivt bidra till stadsutvecklingen i tillväxtregioner. Hållbarhet är en förutsättning för goda affärer, och centralt i Klöverns affärsstrategi är bolagets hållbarhetsstrategi som tar sin utgångspunkt i visionen, affärsidén och bolagets värderingar. Ett väl integrerat hållbarhetsarbete i affärsmodellen och organisationen ger god lönsamhet i ett långsiktigt perspektiv genom attraktiva fastigheter, nöjda kunder och engagerade medarbetare.

För ytterligare information om bolagets affärsstrategi, se www.klovern.se.

Möjligheten att kunna rekrytera och behålla kvalificerade ledande befattningshavare är en viktig förutsättning för att Klöverns affärsstrategi och hållbarhetagenda, både på kort och lång sikt, på ett framgångsrikt sätt ska kunna implementeras i bolaget. En viktig del i det är att bolaget kan erbjuda en konkurrenskraftig totalersättning, som möjliggörs genom dessa riktlinjer.

Rörlig kontantersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi samt långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Ersättningskomponenter och villkor för medlemmar i bolagets ledning

Klövern ska erbjuda marknadsmässig och konkurrenskraftig ersättning som står i relation till ansvar och befogenheter. Ersättningen ska vidare baseras på faktorer som arbetsuppgifternas betydelse, medarbetarens kompetens, erfarenhet och prestation. Ersättningen ska bestå av fast lön, eventuell rörlig ersättning, pensionsförmåner och övriga förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Fast lön

Den fasta lönen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig och beakta den enskildes ansvarsområden och erfarenhet. Grundlönen omprövas varje år. Ledande befattningshavare erhåller inte arvode för styrelseuppdrag i bolaget eller dess dotterbolag.

Rörlig ersättning

Rörlig ersättning ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier, utformade med syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande. Rörlig ersättning kan uppgå till högst 25 procent av den fasta årliga lönen. Utfallande rörlig ersättning utbetalas i form av ej pensionsgrundande lön.

Pensionsförmåner

Ledande befattningshavare ska erhålla pensionsförmåner i form av ålderspension och premiebefrielse, som ska vara premiebestämda, samt sjukförsäkring, som ska vara förmånsbestämd. Pensionspremier för ledande befattningshavare kan uppgå till maximalt 35 procent av den fasta årliga lönen och pensionsåldern är 65 år. Rörlig kontantersättning ska inte vara pensionsgrundande.

Övriga förmåner

Förmåner utöver lön, rörlig ersättning och pension utgår för samtliga ledande befattningshavare i form av tjänstebil, sjukvårdsförsäkring, kostförmån och del i Klöverns Vinstandelsstiftelse. Avsättning till stiftelsen kan maximalt uppgå till ett prisbasbelopp per anställd och år och bestäms med vägledning av fastställda mål i Klöverns affärsplan.

Premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst tio (10) procent av den fasta årliga lönen. För medlemmar i bolagets ledning verksamma i annat land sker reglering av pensionsförmån och andra förmåner enligt fast eller tvingande lokal praxis, men justeringar ska i det fallet så långt som möjligt hållas inom ramen för dessa riktlinjer.

Upphörande av anställning och avgångsvederlag

Ledande befattningshavares uppsägningstid ska vara sex till tolv (6 - 12) månader från bolagets sida och sex (6) månader från ledande befattningshavares sida. Under uppsägningstiden utgår full lön och andra anställningsförmåner, med avräkning för lön och annan ersättning som erhålls från annan anställning eller verksamhet som den anställda har under uppsägningstiden. Avgångsvederlag utgår inte.

Kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning

Rörlig kontantersättning ska tydligt koppla an till bolagets finansiella eller kvalitativa mål, som i sin tur ska vara mätbara och förutbestämda. Kriterier kan vidare utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade på så sätt att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhetsagendan, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga personliga utveckling.

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig ersättning ska kunna mätas under en period om ett år. När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig ersättning avslutats ska bedömas och fastställas i vilken utsträckning kriterierna har uppfyllts. Den verkställande direktören ansvarar för bedömningen för övriga medlemmar i bolagsledningen. Bedömning av utfall baseras på finansiella mål från den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.

Möjlighet att återkräva rörlig lön följer av för var tid gällande programs villkor.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningsens komponenter samt ersättningsens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Beslutsprocessen för att fastställa, utvärdera och tillämpa riktlinjerna

Styrelsens beslut angående förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare bereds av ersättningsutskottet. Ett förslag till nya riktlinjer ska upprättas av styrelsen åtminstone vart fjärde år. Förslaget läggs fram till beslut vid årsstämman. Riktlinjer antagna på årsstämman gäller till dess att nya riktlinjer godkänts av stämman. För det fall det uppkommer behov av väsentliga ändringar av riktlinjerna, ska styrelsen upprätta ett förslag till nya riktlinjer.

Ersättningsutskottet har i uppdrag att vidare följa och utvärdera under året pågående och avslutade program för rörliga ersättningar för bolagets ledning, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsnivåer och ersättningsstrukturer i bolaget. Ersättningsutskottet ska även, inom ramen för av årsstämman beslutade riktlinjer, bereda förslag rörande ersättning till verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare. Medlemmar ur bolagsledningen närvarar inte vid styrelsens behandling av, och beslut i, ersättningsrelaterade frågor, i den mån de själva berörs av frågorna.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att frånga 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. Det är ersättningsutskottets uppgift att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Aktieägarnas synpunkter och betydande förändringar av riktlinjerna

Förslaget till riktlinjer som läggs fram vid årsstämman 2021 innebär, utöver att även den verkställande direktören kan erhålla rörlig ersättning, inga väsentliga förändringar i förhållande till bolagets befintliga ersättningsriktlinjer. Bolaget har inte mottagit några synpunkter från aktieägarna på befintliga riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

Stockholm i mars 2021

Klövern AB (publ)

Styrelsen