

Styrelsens utvärdering av ersättningar till ledande befattningshavare i AllTele Allmänna Svenska Telefonaktiebolaget (publ)

AllTeles ersättning till ledande befattningshavare fastställs i de riktlinjer som årligen beslutas av årsstämman. Bolaget ska sträva efter att erbjuda marknadsmässiga och konkurrenskraftiga villkor för att säkerställa att bolaget kan attrahera och behålla ledande befattningshavare med den kompetens och erfarenhet som bolaget behöver.

Ersättningskommitté

AllTele har med hänsyn till verksamhetens art och omfattning inte inrättat någon särskild ersättningskommitté utan styrelsen ansvarar för ersättningsfrågor. Vid sådan beredning medverkar inte VD.

Riktlinjer

Riktlinjer för lön och annan ersättning samt andra anställningsvillkor för bolagsledningen innebär i huvudsak att bolaget ska sträva efter att erbjuda ledande befattningshavare marknadsmässiga ersättningar. Kriterierna ska baseras på arbetsuppgifternas betydelse, krav på kompetens, erfarenhet, uppsatta mål och individuella prestationer och ersättningen ska bestå av fast lön, rörlig lön, pensionsförmåner, diskretionär bonus, avgångsvederlag och övriga ersättningar. Långsiktiga incitamentsprogram kan erbjudas som komplement till ovan och föreläggs då bolagsstämman för beslut eller godkännande.

I bolagsledningen ingår VD samt andra ledande befattningshavare och vid utgången av 2013 bestod bolagsledningen av sju personer inklusive VD.

Rörlig lön ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier med syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande. Sådana mätbara kriterier kan vara den försäljningsomsättnings- och/eller resultatutveckling som befattningshavaren kan påverka inom sitt ansvarsområde och ska baseras på utfallet i förhållande till individuellt uppsatta mål. Den rörliga lönen ska vara maximerad i förhållande till den fasta lönen och ska ha en fastställd övre gräns som maximalt får uppgå till 50 procent av den fasta årslönen. Vid bestämmande av rörlig lön ska styrelsen beakta dels möjligheten att föra in förbehåll som villkorar utbetalningen av viss del av den rörliga lönen av att de prestationer på vilka intjänandet grundats visar sig vara hållbara över tid, dels möjligheten för bolaget att återkräva sådan ersättning som utbetalats på grundval av uppgifter som senare visat sig vara uppenbart felaktiga. Långsiktiga incitamentsprogram ska kunna utgöra ett komplement till fast och rörlig lön och ska utformas med syfte att uppnå ökad intressegemenskap mellan de deltagande befattningshavarna och bolagets aktieägare samt med målet att skapa ett långsiktigt engagemang i bolaget där deltagarna ges möjlighet att ta del av bolagets långsiktiga framgång och värdeskapande.

Pensionsförmåner ska i första hand vara premiebaserade enligt gällande kollektivavtal. För ledande befattningshavare gäller individuell pensionsålder, dock ej lägre än 60 år. Uppsägningstiden ska normalt vara tre - sex månader från befattningshavarens sida och från bolagets sida vanligtvis tre - tolv månader. Mellan bolaget och verkställande direktören samt vice verkställande direktören gäller att dessa har en uppsägningstid vid egen uppsägning på 6 - 24 månader och vid uppsägning från bolagets sida en uppsägningstid på 6 - 24 månader. Fast lön under uppsägningstid samt eventuellt avgångsvederlag och ersättning för konkurrensbegränsning får inte överstiga ett belopp som motsvarar den fasta lönen under 24 månader och aldrig utgå efter att befattningshavaren har uppnått 65 års ålder.

Övriga ersättningar kan bestå av andra sedvanliga förmåner såsom t ex förmånsbil, sjukvårdsförsäkring etc., vilka inte ska utgöra en väsentlig del av den totala ersättningen. Därutöver kan ytterligare ersättning utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana arrangemang har till syfte att rekrytera eller behålla ledande befattningshavare och att de avtalas enbart i enskilda fall. Sådana extraordinära arrangemang kan till exempel inkludera kontanta engångsutbetalningar eller ett förmånspaket i form av flyttstöd och liknande.

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare återfinns i bolagets Årsredovisning 2013, på bolagets Hemsida samt i Kallelse till årsstämma 2014.

Utvärdering av ersättning till ledande befattningshavare 2013

I enlighet med svensk kod för bolagsstyrning har Styrelsen genomfört uppföljning och utvärdering av program för fast och rörlig ersättning för bolagsledningen samt genomfört uppföljning och utvärdering av gällande ersättningsstruktur och ersättningsnivåer samt tillämpningen av på årsstämman 2013 beslutade riktlinjer för lön och annan ersättning till bolagsledningen.

Några avvikelser beträffande rörliga ersättningar samt riktlinjer för lön och annan ersättning till VD och övriga personer i bolagets ledning har inte förekommit.

Styrelsen bedömer därmed att ersättningar som betalats ut är ändamålsenliga och marknadsmässiga samt att avtal avseende rörlig lön och övriga ersättningar till ledande befattningshavare avseende räkenskapsåret 2013 i sin helhet följer årsstämmans beslut om riktlinjer för ledande befattningshavare.

Beskrivning och redovisning av ersättning till bolagsledningen 2013 återfinns i not 6 i bolagets Årsredovisning 2013.

Stockholm i Maj 2014

AllTele Allmänna Svenska Telefonaktiebolaget (publ)

Styrelsen