

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Almi AB

Dessa riktlinjer omfattar lön, förmåner och andra ersättningar och anställningsvillkor för ledande befattningshavare. Med ledande befattningshavare avses styrelseledamöter (om de anlitas som konsult), verkställande direktör, vice verkställande direktör och andra personer i koncernledningen samt eventuella andra personer som Almi betraktar som ledningspersoner. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2025. Sedan tidigare ingångna avtal med ledande befattningshavare som strider mot vad som framgår av dessa riktlinjer bör dock omförhandlas. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Utformningen av riktlinjerna har skett i enlighet med ersättningsprinciperna i Statens ägarpolicy för bolag med statligt ägande som beslutades av regeringen den 20 februari 2025. Utöver Statens ägarpolicy tillämpar Almi även aktiebolagslagens och årsredovisningslagens regler för publika aktiebolag vars aktier är upptagna till handel på en reglerad marknad i Sverige när det gäller revisorsyttrande avseende tillämpningen av gällande ersättningsriktlinjer och upprättande av ersättningsrapport.

Riktlinjernas främjande av Almis affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Almis affärsstrategi är i korthet följande. Almi ska erbjuda finansiering och affärsutveckling riktad till företagare och företag med lönsamhets- och tillväxtpotential. Verksamheten ska utgöra ett komplement till den privata marknaden, vara tillgänglig i hela landet, bidra till hållbar tillväxt i företagen samt ett jämställt företagande. Verksamheten ska utgöra ett komplement till den privata marknaden, vara tillgänglig i hela landet, bidra till hållbar tillväxt i företagen samt ett jämställt företagande.

En framgångsrik implementering av Almis affärsstrategi och tillvaratagandet av Almis långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att Almi kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att Almi kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig tillika måttfull totalersättning.

Ersättningsformer

Almi ska betala ersättningar som är konkurrenskraftiga, takbestämda och väl avvägda samt bidrar till en god etik och företagskultur. Ersättningarna, inklusive förmåner, ska inte vara löneledande i förhållande till jämförbara företag utan präglas av måttfullhet.

Ersättningen till ledande befattningshavare får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, pensionsförmåner, avgångsvederlag och övriga förmåner.

Rörlig lön ska inte ges till ledande befattningshavare. Med rörlig lön avses exempelvis incitamentsprogram, gratifikationer, ersättning från vinstandelsstiftelser, bonus, provisionslön och liknande ersättningar.

Pensionsförmåner

Med pensionsförmån avses ålderspension, premiefrielse och efterlevandepension. Pensionsförmåner ska vara avgiftsbestämda, såvida inte den ledande befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Pensionspremierna (inklusive ålderspension, premiefrielse och efterlevandepension) för avgiftsbestämd pension ska uppgå till högst 30 procent av den fasta årliga kontantlönen. I anställningsavtal ingångna efter 1 maj 2025 ska pensionsåldern följa den allmänna riktåldern för pension. Om löneväxling erbjuds för att förstärka pensionsförmåner ska denna vara kostnadsneutral för Almi.

Övriga förmåner

Övriga förmåner avser olika former av ersättning för arbete som ges utöver lön, exempelvis bilförmån, sjukförsäkringsförmåner och friskvårdsbidrag. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst femton (15) procent av den fasta årliga kontantlönen.

Ersättning vid arbetsoförmåga på grund av sjukdom ska följa villkor om sjuklön och sjukpension i tillämpat kollektivavtal. Eventuell utökning av en kollektiv sjukförsäkring över den lönenivå som täcks av kollektivavtal ska motsvara marknadspraxis.

Upphörande av anställning

Vid uppsägning från Almis sida ska uppsägningstiden inte överstiga 6 månader. Avgångsvederlag får lämnas med högst 12 månadslöner. I anställningsavtal som ingicks före den 1 januari 2017 får avgångsvederlag uppgå till högst 18 månadslöner. Avgångsvederlaget ska betalas ut månadsvis och endast utgöras av den fasta månadslönen utan tillägg för pensionsförmåner eller övriga förmåner. Avgångsvederlag betalas som längst ut till avtalad pensionsålder och aldrig längre än till den vid var tid gällande allmänna riktåldern för pension. Vid ny anställning, annat tillkommande avlönat uppdrag eller vid inkomst från näringsverksamhet ska avgångsvederlaget reduceras med ett belopp som motsvarar den nya inkomsten för den period som avgångsvederlaget avser.

Vid uppsägning från den anställdes sida ska inget avgångsvederlag utgå.

Konsultarvode till styrelseledamöter

En styrelseledamot ska som huvudregel inte anlitas som konsult åt Almi. Om ett konsultuppdrag ändå övervägs ska uppdraget prövas av styrelsen i varje enskilt fall och endast godkännas om det bedöms bidra till Almis strategi och långsiktiga intressen, inklusive dess

hållbarhet. Eventuellt konsultarvode ska vara marknadsmässigt och regleras i ett skriftligt avtal. Arvodet får för respektive styrelseledamot inte överstiga den årliga ersättningen för styrelseuppdraget. Motsvarande ska gälla för tjänster som utförs av styrelseledamot genom bolag.

Lön och anställningsvillkor för övriga anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för Almis övriga 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, se över och säkerställa efterlevnad av riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman.

I utskottets uppgifter ingår vidare att bereda förslag till dels Almi-koncernens policy för principer för ersättning till ledande befattningshavare i dotterföretagen, dels inriktningsbeslut på årsstämma i dotterföretag om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i dotterföretag, vilka ska underställas styrelsen för beslut.

Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Almi. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra ledande befattningshavare, i den mån de berörs av frågorna.

Avvikelse från riktlinjerna

Almi får som utgångspunkt inte avvika från dessa riktlinjer. Styrelsen får dock besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar en avvikelse, och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Almis långsiktiga intressen och hållbarhet, eller för att säkerställa Almis ekonomiska bärkraft. Denna möjlighet till avvikelse ska dock tillämpas mycket restriktivt och förutsätter att Almi lämnar en tydlig motivering till avvikelsen i Almis ersättningsrapport. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Ersättningsutskottet får besluta att tillfälligt avvika från riktlinjerna i dotterföretagen. Möjligheten till att göra avsteg från riktlinjerna ska också i detta fall tillämpas mycket restriktivt.

Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna och hur aktieägarens synpunkter beaktats

Riktlinjerna har anpassats till ersättningsprinciperna i Statens ägarpolicy som antogs den 20 februari 2025.