



Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare och ersättningsrapport

Verksamhetsåret 2022

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

I enlighet med statens ägarpolicy och principer för bolag med statligt ägande 2020 ska styrelsen för bolag med statligt majoritetsägande ska årligen föreslå riktlinjer för ersättning för ledande befattningshavare för beslut på årsstämma. Därutöver ska ersättningen för varje enskild ledande befattningshavare i bolagen särredovisas i en ersättningsrapport.

KTH Holding AB föreslår för årsstämman den 20 april 2023 att fatta beslut om följande riktlinjer för bestämmande av lön och annan ersättning till ledande befattningshavare i KTH Holding, som ska gälla till årsstämman 2024.

Allmänt

Den övergripande målsättningen med verksamheten i KTH Holding AB är att skapa långsiktigt värde i linje med gällande ägardirektiv. KTH Holding skall ha de ersättningsnivåer och anställningsvillkor som erfordras för att rekrytera och behålla en koncernledning med god kompetens och kapacitet att nå uppställda mål. Förslag avseende riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, skall styrelsen underställa årsstämman för beslut, samt utvärdera tillämpningen av de riktlinjer årsstämman fattat beslut om.

Styrelsen i sin helhet är ansvarig för att ersättningen till den verkställande direktören följer de riktlinjer som beslutats av bolagsstämman. Styrelsen ska även säkerställa att den verkställande direktören ser till att bolagets ersättningar till övriga anställda bygger på ersättningsprinciperna i de riktlinjer som beslutats av bolagsstämman. Ingångna avtal med ledande befattningshavare som väsentligen strider mot dessa riktlinjer bör omförhandlas.

Styrelsen betraktar och utvärderar ersättningen som en helhet bestående av komponenterna fast lön och pension. Den ska vara konkurrenskraftig, takbestämd och ändamålsenlig samt bidra till god etik och företagskultur. Ersättningen ska inte vara löneledande i förhållande jämförbara företag utan präglas av måttfullhet. Detta ska vara vägledande också för övriga anställdas totala ersättning.

Beredning av frågor om ersättning till ledande befattningshavare

I KTH Holding ger styrelsen ordförande mandat att förhandla med VD gällande ersättning i sin helhet. Vidare skall styrelsen bereda, inom ramen för av årsstämman beslutade riktlinjer, förslag rörande ersättning till verkställande direktören. Styrelsen skall årligen utvärdera verkställande direktörens insatser.

Kretsen av befattningshavare som omfattas

Riktlinjerna skall omfatta verkställande direktör i samtliga bolag inom koncernen samt styrelseledamöter.

Fast lön

För ett fullgott arbete skall ersättning utgå i form av fast lön. Den fasta lönen skall grundas på marknadsmässiga förutsättningar och fastställas med hänsyn tagen till kompetens, ansvarsområde och prestation.

Pension

De ledande befattningshavarnas pensionsvillkor skall vara marknadsmässiga i förhållande till vad som generellt gäller för motsvarande befattningshavare på marknaden och skall baseras på avgiftsbestämda pensionslösningar. Premien för ålders- och efterlevandepension ska vara avgiftsbestämd och inte överstiga 30 procent av den fasta lönen, såvida inte dessa förmåner följer en på bolaget tillämpad kollektiv pensionsplan. I ett sådant fall bestäms avgiften av pensionsplanens villkor. I det fall lönevaxling erbjuds för att förstärka pensionsförmåner ska en sådan lösning vara kostnadsneutral för bolaget.

Rörlig ersättning

Utöver fast lön skall inga rörliga ersättningar utgå till ledande befattningshavare. Vad det gäller övriga anställda ska de principer som fastslås för ersättningar i bolag med statlig ägande vara vägledande.

Uppsägning och avgångsvederlag

Vid uppsägning från bolagets sida ska uppsägningstiden inte överstiga sex månader. Avgångsvederlag får lämnas med högst tolv månadslöner. Avgångsvederlaget ska betalas ut månadsvis och utgöras av enbart den fasta månadslönen utan tillägg för 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.

Redovisning av ingångna ersättningar

Styrelsen redogör nedan i en ersättningsrapport för hur ingångna ersättningar förhåller sig till de av bolagsstämman beslutade riktlinjerna. Alla anställda vid KTH Holding uppbär fast lön, pension, förmåner men ingen rörlig ersättning.

Frångående av riktlinjerna i fall där särskilda skäl föreligger

Styrelsen har, i linje med statens ägarpolicy rätt att frånga riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för detta. Denna möjlighet ska tillämpas restriktivt.

Riktlinjernas tillämpning i KTH Holding koncernen

Styrelsen ska vidare säkerställa att riktlinjerna tillämpas i holdingbolagets dotterföretag.

Ersättningsrapport 2022

Redovisning av ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande och DB (enl Statens ägarpolicy och principer för bolag med statligt ägande 2020)									
Gäller verksamhetsår 2022									
Bolag	Koncern	Befattningshavare	Ersättningar (lön/ärvode)	Pensionsförmån*	Premie och avgift	Övriga förmåner	Villkor vid upphörande av anställning	Ev förändringar sedan tidigare	Avvikelse från beslutsprocesser och riktlinjer
KTH Holding AB	Moderbolag	VD	295 486	49 528	Se *	-	6 mån uppsägningstid		Inga
		Styrelseordförande	0**	-	-	-			Inga
		Styrelseledamöter, 4 st	60 000	-	-	-			Inga
KTH Executive School AB (100%)	Dotterbolag	VD	882 593	203 831	Se *	3 876	6 mån uppsägningstid		Inga
		Styrelseordförande	0**	-	-	-			Inga
		Styrelseledamöter, 1 st	15 000	-	-	-			Inga

** Fr.o.m. 2020 betalas inget arvode ut till ledamöter som innehar en anställning vid lärosätet.