

Styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen i RNB Retail and Brands AB (publ) föreslår att årsstämman den 22 december 2020 beslutar om följande riktlinjer för lön och annan ersättning för bolagets ledande befattningshavare, att gälla som längst för tiden intill slutet av årsstämman 2024.

Riktlinjerna omfattar den verkställande direktören/koncernchef samt verkställande direktörerna för respektive dotterbolag/affärsområde. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2020.

Riktlinjernas främjande av RNBs affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

En övergripande målsättning med verksamheten i RNB är att skapa god utveckling av aktieägarvärde över tid, vilket ska uppnås genom att implementera RNBs affärsstrategi.

Affärsstrategin innebär att äga, driva och utveckla butiker och e-handel inom mode, konfektion, accessoarer, juveler och kosmetik. Fokus är att ge en service och köppplevelse utöver det vanliga. För mer information om RNBs affärsstrategi, vänligen se bolagets hemsida www.rnb.se.

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. RNB ska därför ha de ersättningsnivåer och anställningsvillkor som krävs för att rekrytera, motivera och behålla ledande befattningshavare med god kompetens och kapacitet att nå uppställda mål, implementera affärsstrategin och tillvarata bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhetsarbete. Marknadsmässighet och konkurrenskraft ska gälla som övergripande principer för ersättningen till ledande befattningshavare, vilket dessa riktlinjer möjliggör.

Ersättningsformerna

RNB ska erbjuda marknadsmässig och konkurrenskraftig totalersättning 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 grundlön, eventuell rörlig ersättning, pensionsförmåner och övriga förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Grundlön

För ett fullgott arbete ska ersättning utgå i form av en grundlön. Grundlönen ska baseras på marknadsmässiga förutsättningar och fastställas med hänsyn tagen till kompetens, ansvarsområde och prestation. Ledande befattningshavare erhåller inte arvode för

styrelseuppdrag i bolaget eller dess dotterbolag.

Rörlig ersättning

Utöver grundlön ska rörliga ersättningar som belönar tydligt målrelaterade prestationer i enkla och transparenta konstruktioner kunna erbjudas. De rörliga ersättningarna ska vara kopplade till förutbestämda mätbara kriterier som ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet. Kriterierna ska fastställas årligen av ersättningsutskottet respektive styrelsen. Rörlig ersättning ska vara baserad på utfall i förhållande till uppsatta mål i förhållande till bolagets resultat men kan även vara i förhållande till individuella prestationer. Genom att målen kopplar de ledande befattningshavarnas ersättning till bolagets resultat och hållbarhet främjar de genomförandet av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och konkurrenskraft. Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig ersättning ska kunna mätas under en period om ett räkenskapsår.

När mätperioden avslutats ska kriterierna bedömas för att fastställa i vilken utsträckning kriterierna har uppfyllts. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen. Vid den årliga utvärderingen kan ersättningsutskottet, eller i förekommande fall styrelsen, justera målen och/eller ersättningen för såväl positiva som negativa extraordinära händelser, omorganisationer och strukturförändringar. Rörlig ersättning kan uppgå till högst 40 procent av den årliga grundlönen och utbetalas i form av kontant ej pensionsgrundande lön.

Pensionsförmåner

Ledande befattningshavare ska erhålla pensionsförmåner i form av ålderspension och premiefrielse, som ska vara premiebestämda enligt ITP-planen eller motsvarande, samt sjukförsäkring, som ska vara förmånsbestämd. Rörlig ersättning ska inte vara pensionsgrundande, om inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga på den ledande befattningshavaren vid utbetalningstillfället. Ledande befattningshavares pensionsförmåner får inte överstiga 35 procent av den årliga grundlönen, inklusive semesterersättning. Ordinarie pensionsåldern är 65–67 år.

Övriga förmåner

Övriga förmåner ska bidra till att underlätta befattningshavarens möjligheter att fullgöra sina arbetsuppgifter. Övriga förmåner, får bland annat innefatta sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner får sammanlagt inte överstiga tio procent av årliga grundlönen för den ledande befattningshavaren.

Uppsägning och avgångsvederlag

Uppsägningstiden ska, vid uppsägning från bolagets sida, inte överstiga tolv månader. Vid uppsägning från bolagets sida får grundlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen för två år. Vid uppsägning

från den ledande befattningshavarens sida ska uppsägningstiden vara högst sex månader, utan rätt till avgångsvederlag.

Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall och endast utgå under den period som den ledande befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag. Den månatliga ersättningen ska uppgå till höst 60 procent av den genomsnittliga månadsinkomsten för de tolv månader som föregår anställningens upphörande. Ersättningen ska utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst nio månader efter anställningens upphörande.

Lön och anställningsvillkor för övriga anställda

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

Berednings- och beslutsprocess

Enligt Svensk kod för bolagsstyrning ska styrelsen inrätta ett ersättningsutskott som, i förhållande till styrelsen, ska ha en beredande funktion i fråga om ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare. Ersättningsutskottet ska bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, ersättningar och andra anställningsvillkor för denna grupp samt utvärdera tillämpningen av de riktlinjer som årsstämman fattat beslut om. 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. För det fall det uppkommer behov av väsentliga ändringar av riktlinjerna, ska styrelsen upprätta ett förslag till nya riktlinjer.

Ersättningsutskottet ska även, inom ramen för av årsstämman beslutade riktlinjer, bereda förslag rörande ersättning till verkställande direktören/koncernchefen och övriga ledande befattningshavare. Vidare ska ersättningsutskottet följa och utvärdera under året pågående och avslutade program för rörliga ersättningar till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i RNB. Dessutom ska ersättningsutskottet årligen upprätta en ersättningsrapport över ersättningen till ledande befattningshavare i RNB. Vid ersättningsutskottets och styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor ska inte verkställande direktören eller andra ledande befattningshavare som ingår i koncernledningen närvara, i den utsträckning de berörs av frågorna.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns

särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose RNBs långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsen beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Information om tidigare beslutade ersättningar som inte har förfallit till betalning

Vid tiden för årsstämman 2020 har bolaget inte några ersättningsåtaganden som ej förfallit till betalning utöver löpande åtaganden till ledande befattningshavare i enlighet med de ersättningsprinciper som beslutades vid årsstämman 2019.

Riktlinjerna innebär en ersättningsnivå som i huvudsak överensstämmer med verksamhetsåret 2019/2020.

Stockholm i november 2020
RNB Retail and Brands AB (publ)
Styrelsen