

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Tillämpningsområde

Styrelsen föreslår att årsstämman den 7 maj 2020 beslutar om följande riktlinjer för ersättning till medlemmarna av Securitas koncernledning ("**ledande befattningshavare**").

Riktlinjerna gäller för avtal som ingås efter årsstämman 2020, samt för det fall ändringar görs i redan avtalade ersättningar efter årsstämman 2020. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas eller godkänns av bolagsstämman.

Främjande av Securitas affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet m.m.

Securitas affärsstrategi är i korthet att erbjuda kompletta säkerhetslösningar som integrerar alla Securitas kompetenser. Securitas utvecklar, tillsammans med sina kunder, optimala och kostnadseffektiva lösningar som är anpassade efter kundernas behov. Detta ger ökat värde till kunderna och resulterar i starkare, längre kundrelationer och förbättrad lönsamhet. För att attrahera och behålla kvalificerade ledande befattningshavare ska Securitas erbjuda en totalersättning som är konkurrenskraftig och marknadsmässig på aktuell marknad för respektive ledande befattningshavare. Ambitionen är att därigenom säkerställa att Securitas team är ledande inom säkerhetsbranschen, vilket förväntas bidra till uppfyllandet av Securitas affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. Mer information om Securitas affärsstrategi finns på Securitas webbplats securitas.com, avsnittet Vårt erbjudande – Strategi.

Securitas har inrättat aktierelaterade incitamentsprogram. Sedan 2010 har årsstämman varje år beslutat om att anta aktierelaterade incitamentsprogram omfattande cirka 2 600 anställda i koncernen. Utfallet av dessa program är sammankopplade med uppfyllande av kriterierna för utbetalning av rörlig kontantersättning och har därmed en tydlig koppling till Securitas affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. Vidare beslutade årsstämman 2019 att, som ett alternativ till nyssnämnda incitamentsprogram, införa ett långsiktigt incitamentsprogram ("**LTI 2019/2021**") för VD, övriga medlemmar av koncernledningen och vissa andra nyckelpersoner inom Securitas, totalt upp till 80 personer. Utfallet i LTI 2019/2021 baseras på den årliga utvecklingen för Securitas resultat per aktie. LTI 2019/2021 ställer krav på egen investering och flerårig innehavstid. De aktierelaterade incitamentsprogrammen har beslutats av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. Av samma skäl omfattas inte heller de aktierelaterade incitamentsprogram som styrelsen föreslagit att årsstämman 2020 ska anta. Mer information om Securitas incitamentsprogram finns på Securitas webbplats securitas.com, avsnittet Bolagsstyrning – Ersättning till ledande befattningshavare.

Ersättningsformer

Den totala ersättningen till ledande befattningshavare ska bestå av fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och övriga förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

Den fasta kontantlönen ska vara konkurrenskraftig och avspegla respektive ledande befattningshavares ansvar och prestation. Rörlig kontantersättning ska motsvara maximalt 85 procent av den fasta kontantlönen för VD och koncernchef och maximalt 60-200 procent av den fasta kontantlönen för övriga ledande befattningshavare.

Samtliga ledande befattningshavare omfattas av avgiftsbestämda pensionsplaner för vilka försäkringspremier avsätts från befattningshavarens totala ersättning och betalas av bolaget under anställningen. I undantagsfall kan värdet av sådana försäkringspremier istället betalas ut som en del av kontantersättningen till ledande befattningshavare. Rörlig kontantersättning ska inte vara pensionsgrundande såvida inte tvingande kollektivavtalsbestämmelser kräver det. Försäkringspremierna ska uppgå till högst 35 procent av den fasta kontantlönen.

Övriga förmåner, till exempel tjänstebil, livförsäkring, extra sjukförsäkring eller företagshälsovård ska kunna utgå i den utsträckning detta bedöms vara marknadsmässigt för ledande befattningshavare i motsvarande positioner på den arbetsmarknad där befattningshavaren är verksam. Premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 15 procent av den fasta kontantlönen.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och andra förmåner, vederbörliga anpassningar göras för att följa tvingande sådana regler eller lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Kriterier för utdelning av rörlig kontantersättning

Utbetalning av rörlig kontantersättning ska baseras på utfallet i förhållande till tydligt mätbara prestationsbaserade mål som ska sättas i så nära relation till den lokala verksamheten som möjligt och syfta till att stärka Securitas långsiktiga lönsamhet. Prestationsmålen kan till exempel vara baserade på EBITA, EPS och/eller kassaflöde inom respektive ledande befattningshavares individuella ansvarsområde (koncern eller division). Vidare ska prestationsmålen bidra till Securitas affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess

hållbarhet, exempelvis genom att främja den ledande befattningshavarens långsiktiga utveckling inom Securitas och förena aktieägarnas intressen med ledande befattningshavarens intressen.

Ersättningsutskottet ska för styrelsen bereda, följa och utvärdera frågor rörande rörlig kontantersättning till ledande befattningshavare. Inför varje mätperiod för uppfyllelse av kriterier för utdelning av rörlig kontantersättning, som kan vara ett eller flera år, ska styrelsen baserat på ersättningsutskottets arbete fastställa vilka kriterier som bedöms relevanta för den kommande mätperioden. När mätperioden har avslutats ska det fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Bedömningar avseende huruvida finansiella mål har uppnåtts ska baseras på fastställt finansiellt underlag för aktuell period.

Rörlig kontantersättning kan utbetalas efter avslutad mätperiod eller vara föremål för uppskjuten utbetalning. För det fall rörlig kontantersättning visar sig ha utbetalats på basis av uppgifter som senare visar sig vara uppenbart felaktiga ska bolaget ha möjlighet att återkräva sådan utbetald ersättning.

Upphörande av anställning

Vid uppsägning från bolagets sida ska uppsägningstiden för samtliga ledande befattningshavare vara högst tolv månader med rätt till avgångsvederlag efter uppsägningstidens slut motsvarande högst 100 procent av den fasta kontantlönen i maximalt tolv månader. Vid uppsägning från den ledande befattningshavarens sida ska en uppsägningstid om högst sex månader gälla, utan rätt till avgångsvederlag.

Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning och värvningsförbud utgå i enlighet med tvingande regler eller lokal praxis. Ersättningen ska baseras på den fasta kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen och utgå under den tid som åtaganden om konkurrensbegränsning eller värvningsförbud gäller, vilket ska vara högst 24 månader efter anställningens upphörande.

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, ersättningens komponenter samt ersättningens 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 genomföra riktlinjerna

I utskottets uppgifter ingår bland annat 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. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för ledande befattningshavare, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Securitas. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i koncernledningen i den mån de berörs av frågorna.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen ska ha rätt att besluta om att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Securitas långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Övergångsbestämmelser tillämpliga för årsstämman 2020

Bolagets åtaganden avseende rörlig kontantersättning till koncernledningen under 2020 beräknas vid fullt utfall kunna kosta bolaget maximalt 108 MSEK (exklusive potentiella kostnader för LTI 2020/2022). Information rörande tidigare beslutade ersättningar som ännu inte har förfallit till betalning framgår av not 9 i årsredovisningen för 2019.

Stockholm i mars 2020
Styrelsen
SECURITAS AB (publ)