

Till: Styrelsen
Kopia: Staffan Eklund, Sofia Berg-Horner, FL
Upprättad: 2020-01-24 Version: 2 Ersätter version: 1

Förslag till principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare inom Riksbyggen ekonomisk förening

Riksbyggens fullmäktige föreslås fastställa att avtal om ersättning och andra anställningsvillkor för verkställande direktör (vd) och företagsledning ska vara i överensstämmande med nedanstående principer. Riksbyggens revisorer ska granska hur principerna har tillämpats och lämna ett skriftligt yttrande till ordinarie fullmäktigesammanträde.

Avtal om lön och andra anställningsvillkor för vd beslutas av styrelsen, efter förslag från ordförande. Avtal om lön och andra anställningsvillkor för övriga i företagsledningen beslutas av vd i samråd med styrelsens ordförande, med avrapportering till styrelsen.

Lönesättning

Lönesättningen ska vara konkurrenskraftig och medverka till att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt men koncernen ska inte vara löneledande i branschen eller i sin storleksklass. Lönespridningen bland cheferna inom Riksbyggen ska återspegla befattning, ansvar, kompetens, prestation och erfarenhet. Lönebildningen skall vara differentierad och individuell. Lön ska ges i form av fast ersättning för såväl vd som övriga i företagsledningen. Rörlig resultatbaserad lön ska inte tillämpas och eventuell personalpremie utgår därför inte till företagsledningen.

Pension

För såväl vd, vice vd och övrig företagsledning gäller 65 års pensionsålder med en årlig pensionsavsättning om 30 procent av årslönen, exklusive eventuella förmåner. Pensionsåtagandet ska omfatta ålders-, familje- och sjukpension.

Uppsägning och avgångsvederlag

Vd har en uppsägningstid från företagets sida om sex månader och därutöver 12 månaders avgångsvederlag. Vice vd och övriga företagsledningen har en uppsägningstid från företagets sida om 18 månader, vilken kan omvandlas till ett avgångsvederlag med avräkningskyldighet för annan inkomst under uppsägningstiden. Vid uppsägning från arbetstagarens sida gäller en uppsägningstid om sex månader. Ny lön från annan anställning eller ersättning från eget företag avräknas. Uppsägningstid och omfattning av avgångsvederlag kan sammanlagt aldrig

överstiga tiden fram till pension. Arbetsgivaren äger rätt att med omedelbar verkan häva avtal om befattningsinnehavaren grovt åsidosatt sina åligganden i befattningen och därvid utgår varken lön under uppsägningstid eller avgångsersättning.

I det fall Riksbyggen beslutar att arbetskyldighet inte föreligger under uppsägningstiden, ersätts uppsägningslönen med avgångsvederlag. I detta fall avslutas anställningen och avgångsvederlaget utbetalas månadsvis om annan överenskommelse inte träffas. Avgångsvederlaget för de arbetsfria månaderna ska i kronor motsvara den aktuella fasta kontanta månadslönen. Avgångsvederlaget är pensionsgrundande enbart för allmän pension. Uppsägningslön eller avgångsvederlag kan inte utgå för fler månader än vad som återstår till dess arbetstagaren fyller 65 år.

Intressekonflikter och sekretess

För att undvika olika former av intressekonflikter bör sådana i rimlig omfattning beaktas och regleras i det enskilda anställningsavtalet liksom sekretess och konkurrensregler.