

Styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare enligt punkt 16 i förslaget till dagordning vid årsstämma 2017

Detta förslag har upprättats av styrelsen för TF Bank AB (publ) i enlighet med 8 kap. 51–54 §§ aktiebolagslagen (2005:551).

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Ledande befattningshavare omfattar bankens VD och de vid var tid till denne rapporterande chefer som också ingår i koncernledningen.

Ersättningar till och andra anställningsvillkor för bankens ledande befattningshavare ska utformas så att de (i) är förenliga med och främjar en effektiv riskhantering och motverkar ett överdrivet risktagande och (ii) säkerställer bankens tillgång till ledande befattningshavare med den kompetens banken behöver till för bolaget anpassade kostnader och så att de får för verksamheten avsedda effekter. Riktlinjerna, som gäller fram till nästa årsstämma, ska tillämpas avseende varje åtagande om och förändring av ersättning. Styrelsen ska besluta om ersättningsvillkoren och får frågå riktlinjerna, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl.

Ersättningar kan bestå av komponenterna: fast ersättning i form av grundlön, pension, rörlig ersättning samt andra ekonomiska förmåner. Det ska finnas en lämplig balans mellan fast och rörlig ersättning och rörlig ersättning ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier, utformade med syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande. Varje ledande befattningshavare ska erhålla en grundlön och kan ha rätt både till allmänna förmåner som erbjuds samtliga medarbetare och särskilda förmåner. Pensionsförmåner ska generellt utgå i enlighet med regler, kollektivavtal och praxis i det land där den ledande befattningshavaren är stadigvarande bosatt. Pensionsförmåner kan vara förmånsbestämda enligt kollektivavtal och/eller premiebestämda och är oantastbara sedan de intjänats. Styrelsen ska fastställa ett tak för den pensionsmedförande lönen. Om banken säger upp anställningen kan lön utbetalas under en uppsägningstid på 6–12 månader. Därutöver kan avgångsvederlag utgå under 6–12 månader. Rörlig ersättning kan utgå i form av aktier och det ska finnas gränser för det maximala utfallet. Utbetalning av rörlig ersättning ska skjutas upp och villkoras av att den kriterieuppfyllelse på vilken ersättningen grundas visat sig långsiktigt hållbar och av att koncernens ställning inte försämrats väsentligt. Om villkoren för utbetalning inte är uppfyllda ska ersättningen bortfalla helt eller delvis. De väsentliga villkoren i incitamentsprogram ska beslutas av bolagsstämma.