

Ägarstyrningsrapport 2021

STÄMMOSÄSONGEN 1/7-2020 – 30/6-2021



AP3 Tredje AP-fonden

FÖRVALTNING ÖVER GENERATIONER

AP3 Tredje AP-fonden

Om AP3s Ägarstyrningsrapport

AP3s ägarstyrningsrapport är en årlig publikation som ger en överblick över utvecklingen och aktiviteter inom ägarstyrningsarbetet under året. Ägarstyrningsrapporten publiceras årligen och syftar till att öka förståelsen för hur AP3 agerar i sin ägarroll.

Aktiv ägarstyrning bidrar till omställning och en hållbar värdeutveckling

Det svåra och osäkra läge som pandemin orsakat, är det ännu viktigare att långsiktiga ägare som Tredje AP-fonden agerar ansvarsfullt. Fonden för löpande dialoger med portföljbolagen om de utmaningar de har och har även deltagit i nyemissioner när det har funnits behov. Tredje AP-fonden har fortsatt att aktivt ta ägaransvar och har röstat på cirka 1 200 bolagsstämmor varav 160 i Sverige. De frågor som vi har drivit är bland annat krav på en balanserad styrelsesammansättning och att bolagen ska ha en trovärdig strategi för att hantera de stora utmaningarna inom klimatområdet.

Tredje AP-fonden, AP3, utövar sitt hållbarhetsarbete på flera sätt och ägarstyrning utgör grunden i det arbetet. AP3s erfarenhet är att välskötta bolag ger en högre riskjusterad avkastning över tid. Bolag som har en god styrning hanterar också de stora utmaningarna inom klimatområdet och de sociala frågorna på ett ansvarsfullt sätt. En framgångsrik integration av hållbarhet i ett företags affärsverksamhet medför ökad konkurrenskraft och lönsamhet. Aktiemarknaden värderar även dessa bolag högre som en följd av dess bättre stabilitet.

Ägarstyrningsarbetet har påverkats kraftigt av pandemin. AP3 kan konstatera att bolagsstämmorna dock fungerat bra, trots att vidtagna åtgärder för att minska smittspridningen begränsat interaktionen mellan bolagen och aktieägarna. Det är viktigt att AP3 har allmänhetens förtroende och agerar på ett ansvarsfullt sätt i förvaltningen av pensionskapitalet. Det finns en förväntan om att AP3 ska vara en aktiv ägare och redovisa hur man agerar i olika ägarfrågor. Fonden har sedan 2003 årligen publicerat rapporter med sammanställningar av ägarstyrningsarbetet. I denna Ägarstyrningsrapport redovisas hur fonden utövat sitt ägaransvar under 12-månadersperioden juli 2020-juni 2021.

Utgångspunkten i AP3s ägarstyrningsarbete är att fonden är en engagerad ägare som agerar aktivt och ställer krav på förändring i de bolag där fonden är investerad. Att vara en engagerad och ansvarsfull ägare innebär att föra dialoger med bolagen, andra ägare och övriga intressenter samt att delta i olika nationella och internationella initiativ och sammanhang som främjar god bolagsstyrning och en hållbar utveckling.

Tydliga riktlinjer för ägarstyrning

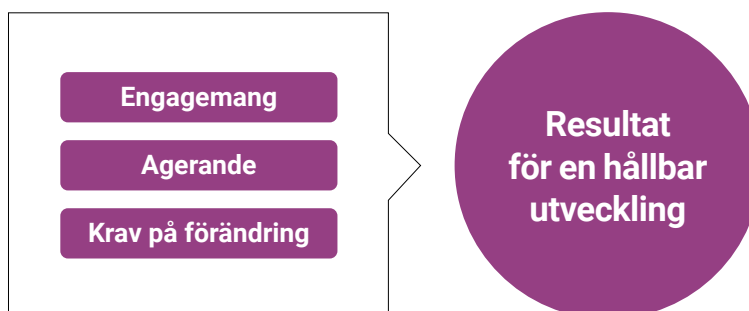
AP3s hållbarhetspolicy och ägarpolicy är riktlinjedokument som vägleder fondens förvaltningsorganisation i hållbarhets- och ägarstyrningsarbetet. Hållbarhetspolicyen anger övergripande riktlinjer för AP3s hållbarhetsarbete och beskriver fondens uppdrag och värdegrund, hur hållbarhetsarbetet bedrivs och vad det kan förväntas resultera i. Policyen innehåller även ställningstaganden i viktiga hållbarhetsfrågor.

Ägarpolicyen ligger till grund för fondens ägarstyrningsarbete. Ägarpolicyen innehåller ett antal grundläggande principer för fondens ägarstyrning, exempelvis fondens syn på aktieägarnas rättigheter och skyldigheter, bolagens kapitalstruktur, styrelsens sammansättning, revision och intern kontroll, ersättningsfrågor samt bolagens informationsgivning. Policyen anger även hur fonden förhåller sig till bolagens sociala och miljömässiga ansvarstagande.

Fondens ägarpolicy beslutas av fondens styrelse, utvecklas successivt, revideras vid behov och finns publicerad på fondens hemsida, www.ap3.se. Fondens Vd har det övergripande ansvaret för att riktlinjerna efterlevs och det löpande ägarstyrningsarbetet hanteras inom CIO Office, en stödfunktion till fondens kapitalförvaltningschef. Ägarfrågor av särskild betydelse behandlas normalt i samråd med fondens styrelse.

Vid sidan av hållbarhets- och ägarpolicyen använder fonden även andra styrmedel som är tillämpliga i ägarstyrningsarbetet. Ett exempel är bolagsstyrningskoder som finns i många länder och är viktiga ur förtroendesynpunkt för aktiemarknaden och för bolagen, men de belyser även vad som är god praxis på lokala marknader.

Det aktiva ägarstyrningsarbetet är AP3s medel att påverka innehavsbolagen till ett långsiktigt hållbarhetsarbete



”

Utgångspunkten i AP3s ägarstyrningsarbete är att fonden är en engagerad ägare som agerar aktivt och ställer krav på förändring i de bolag där fonden är investerad.

Global investerare med Sverigefokus

Ur ett riskperspektiv är det viktigt för AP3 att diversifiera kapitalet i olika tillgångar. Samtidigt har AP3 valt att inte sprida investeringarna för mycket geografiskt. En bred marknadsexponering utgör dessutom en kostnadseffektiv strategi för att få ta del av global ekonomisk tillväxt och innovationer i företag världen över.

Att vara investerad i Sverige har avkastningsmässigt varit gynnsamt under lång tid och en betydande andel av kapitalet är investerat på hemmamarknaden då svenska bolag är globalt konkurrenskraftiga på många områden. Svenska verkstadsbolag och IT är två sektorer i framkant i ett globalt perspektiv, men även läkemedel, konsumentvaror och råvarurelaterad industri är framstående sektorer i ett internationellt perspektiv. Framväxten av nya dynamiska företag inom exempelvis hälso- och sjukvård och underhållningssektorn skapar möjlighet till en diversifierad portfölj i AP3s hemmamarknad.

Svenska bolag ligger ofta långt framme inom det för AP3 mycket viktiga hållbarhetsområdet. Den geografiska närheten till de svenska investeringarna innebär även att AP3 kan arbeta med en direkt och effektiv ägarstyrning. AP3 känner dessutom de svenska marknadsförhållandena mycket väl genom sina erfarna förvaltare och ett väl utvecklat kontaktnät. Det är också de huvudsakliga skälen till att fonden gör mest svenska direktinvesteringar och fokuserar insatser inom ägarstyrningsområdet på den svenska marknaden. Givet att ägarandelarna är högre i svenska bolag är också möjligheterna att påverka större. Dessutom har AP3 en stark ställning på den svenska kapitalmarknaden och fondens synpunkter får därmed också större genomslag i svenska bolag.

Fondens aktieportfölj innehåller omkring 1 600 noterade bolag som per den 30 juni 2021 hade ett marknadsvärde på 193 miljarder kronor. Fondens aktieinnehav varierar i storlek. Den enskilt största investeringen i fondens aktieportfölj är fastighetsbolaget Sagax som utgör en viktig strategisk partner inom fastighetssektorn. Sagax är också delägare i AP3s fastighetsbolag Hemsö. Ägandet i Sagax utgör en del av fondens alternativa investeringar och exponeringen mot logistikfastigheter diversifierar AP3s totala fastighetsinvesteringar. Vid halvårsskiftet uppgick fondens ägarandel i Sagax till 5,4 procent av kapitalet till ett värde av 6,2 miljarder kronor. Ett 30-tal bolag, exempelvis investeringar i stora svenska bolag som Volvo, Investor, Ericsson och svenska storbanker, tillsammans med investeringar i stora amerikanska teknologibolag som Microsoft, Apple, Amazon, Alphabet och Facebook utgör nästan 60 miljarder kronor av aktieportföljen, vilket motsvarar lite drygt 30 procent av portföljens aktieexponering.

Mindre bolag innebär stort ansvar

Fonden har även många investeringar i mindre bolag. Fler än 1 000 portföljbolag har ett marknadsvärde per investering som är lägre än 50 miljoner kronor. Den delen av aktieportföljen utgör samman-

taget drygt 20 miljarder kronor eller cirka 10 procent av aktieexponeringen. I mindre svenska bolag har fonden ofta en betydande ägarandel och goda kunskaper om företagets förutsättningar och strategiska inriktning. Samspelet mellan en institutionell kapitalförvaltare och ett framväxande företag är ett stort ansvar med möjlighet till långsiktigt god avkastning.

AP3 väljer olika strategier för påverkansarbete beroende på hur ägandet ser ut och fokuserar på de områden där fonden bedömer att man gör störst nytta och har störst möjlighet att påverka.

- I **hel- eller majoritetsägda bolag**, som de onoterade fastighetsbolagen Vasakronan, Hemsö, Trophi, Regio och Trenum samt infrastrukturbolagen Ellevio och Polhem Infra, påverkar fonden direkt bolagens strategier via styrelserepresentation.
- I **utländska noterade bolag** sker påverkansarbetet ofta i samarbete med andra ägare, huvudsakligen via AP-fondernas etikråd.
- I **svenska börsbolag** utövas det aktiva engagemanget via dialoger, röstning på bolagsstämmor och som representant i valberedningar.

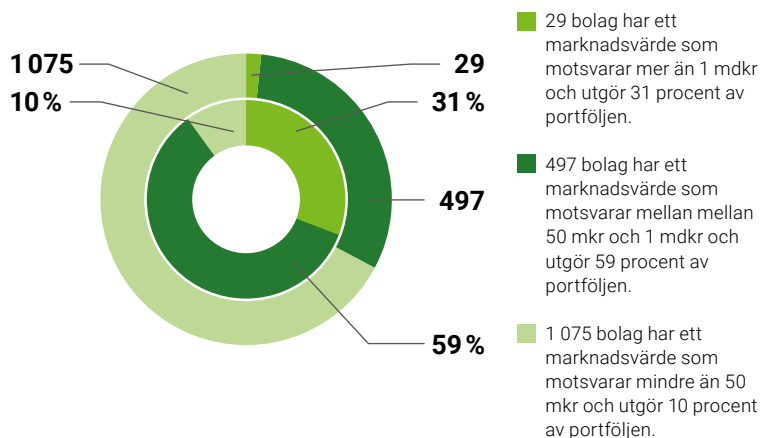
Påverkar på många olika områden

Hållbarhet har under den pågående krisen fått en tydligt framflyttad position ur de allra flesta aktörers perspektiv. Klimatfrågan är fortsatt den stora frågan men även sociala frågor har fått stor uppmärksamhet. Arbetsvillkor och mänskliga rättigheter är exempel på viktiga ägarfrågor som i samband med krisen har hamnat i fokus.

Fondens påverkansarbete sker genom dialoger med bolagens styrelser, verkställande ledning och andra ägare, genom deltagande i valberedningar och genom röstning på årsstämmor. Ibland är effekterna av engagemanget direkt observerbart,

AP3s aktieinnehav varierar i storlek – med olika strategier för ägarstyrning som följd

Innehavet i ett bolag påverkar hur mycket vi har att säga till om. Ju större innehav, desto större möjlighet att påverka.



exempelvis då bolagen beaktar fondens synpunkter och ändrar förslagen till bolagsstämmorna. Men oftast är ägarstyrning en process som tar tid, vilket exempelvis kännetecknar fondens påverkansarbete inom klimatrelaterade frågor. Vilka ägarstyrningsfrågor AP3 engagerar sig i varierar över tid och beroende på bolag, men fonden driver ett antal principiellt viktiga frågor:

- Påverka utformningen av **ersättningsystem** – rörlig ersättning ska kopplas till tydliga och mätbara prestationskrav.
- Påverka **styrelsens sammansättning** – verka för ökad mångfald och särskilja rollen som Vd och styrelseordförande.
- Värna bolagens **kapitalstruktur** – begränsa alltför generösa mandat.
- Verka för sunda **arbetsförhållanden** – motarbeta all typ av otillbörlig maktutövning.
- Motverka **ekonomisk brottslighet** – korruption och penningtvätt i fokus.
- Verka för att bolagen ska ha en **klimatstrategi** – bolagen ska mäta och redovisa sitt koldioxidavtryck samt anpassa och utveckla verksamheten för att minska sin egen klimatpåverkan.

Att återkoppla till bolagen i syfte att förklara fondens ståndpunkt i olika ägarfrågor är viktigt. Den omedelbara närheten till svenska bolag gör återkopplingen förhållandevis enkel, medan motsvarande dialoger med utländska bolag är mer krävande. AP3 återkopplar till ett urval av utländska bolag för att förklara hur, och varför, fonden röstat på olika förslag på bolagsstämmorna. På samma sätt som tidigare år har fonden valt att kommunicera ett antal principiella ägarfrågor som brister i styrelsens sammansättning, alltför omfattande emissionsmandat, ersättningsprogram som inte lever upp till fondens krav och för svagt oberoende hos revisorer som ver-

kat alltför länge i ett bolag. AP3 har även lyft frågor om bolagens klimatbelastning. Då har det handlat om att bolagen ska genomföra scenarioanalyser, att de ska mäta och redovisa sitt koldioxidavtryck och att de ska anpassa och utveckla sin verksamhet för att minska sin egen klimatpåverkan.

Fullmakter och förhandsröstning

Coronapandemin har medfört att de flesta länder vidtagit mer eller mindre omfattande åtgärder för att begränsa smittspridningen. Åtgärderna har påverkat många bolags förmåga att bedriva verksamhet och har fått betydande konsekvenser för bolagens intjäning. I vissa fall har bolagens finansiella ställning påverkats negativt, drivit fram omfattande permitteringar eller uppsägningar av personal. Förändrade konsumtionsmönster ställer nya krav på teknologi, transport och kommunikation. Vissa sektorer har påverkats påtagligt och antalet konkurser har ökat, främst inom utsatta branscher som hotell- och restaurang, kultur och detaljhandel. Samtidigt gynnas delar av teknologisektorn av det ökade distansarbetet.

I det svåra och osäkra läge som pandemin orsakat är det viktigt att en institutionell ägare som AP3 agerar som långsiktigt ansvarsfull investerare och aktiv ägare i de bolag fonden investerar i. AP3 har fört dialoger med bolagen om deras utmaningar och har även deltagit i nyemissioner när det funnits behov av detta.

På samma sätt som förra året har årets stämmor genomförts via fullmakter och genom förhandsröstning. Det innebär att stämmorna varit korta förenklade tillställningar med få deltagare och utan närvaro av aktieägare. AP3 har dock förhoppning om att man ska kunna återgå till den situation som tidigare kännetecknat svenska årsstämmor, ett tillfälle för aktieägare och företrädare för bolagen att mötas och diskutera relevanta ägarfrågor.



Svenska stämamosåsongen 2021

En betydande andel av AP3s noterade aktieportfölj, drygt 62 miljarder kronor motsvarande ungefär en tredjedel av aktieportföljen, är investerad på Stockholmsbörsen. Det innebär att svenska aktier har en betydligt större vikt i fondens aktieportfölj jämfört med Sveriges marknadsvikt i ett globalt aktieindex, som motsvarar mindre än en procentenhet. Den svenska aktieportföljen innehåller 165 bolag och ägarandelarna är betydligt större än i de utländska bolagen, i genomsnitt 1,3 procent av aktiekapitalet och något lägre andel av rösterna. Storleken på ägandet varierar dock. I ungefär vart tredje portföljbolag är AP3s ägande mindre än 0,5 procent av bolagets värde och i vart femte bolag har AP3 en ägarandel som överstiger 2 procent. I ett knappt 10-tal bolag är fondens ägarandel betydligt större, mellan 5 och 10 procent.

Ägarfrågor är en integrerad del av aktieförvaltningens dagliga verksamhet och utgör ett medel för att uppnå målet om bästa möjliga avkastning. Normalt sett deltar fondens aktieförvaltare på årsstämmor men sedan möjligheter till förhandsröstning infördes våren 2020 har AP3 använt sig av den möjligheten och har röstat via fullmakt. Tidigare år har AP3 röstat i ett urval av främst större bolag där fonden kapitalmässigt är stora investerare men också i många mindre bolag där AP3 inte är kapitalmässigt stora investerare men där fonden ändå har större ägarandelar. Som en följd av det förenklade röstningsförfarandet har fonden i år förhandsröstat på 160 ordinarie årsstämmor, vilket i stort sett är samtliga bolag i den svenska aktieportföljen. Några bolag har årsstämmor under andra halvåret. Förutom ordinarie årsstämmor deltar fonden årligen på ett antal extrastämmor. Det är egentligen endast i undantagsfall, exempelvis där AP3 suttit med i valberedningar, fonden fysiskt närvarat på vårens årsstämmor.

I fondens svenska aktieportfölj återfinns många välskötta bolag som befinner sig i framkant både i Sverige och globalt inom en rad sektorer. Många svenska företag har lyckats väl med att integrera hållbarhet som ett sätt att vidareutveckla sina verksamheter. Det bidrar till deras konkurrenskraft och förmåga att göra ett positivt avtryck på den globala samhällsutvecklingen. AP3 har som stor ägare i Sverige skyldighet och möjlighet att understödja den utvecklingen.

Bolagens aktieutdelningar tillbaks

Förra året blev bolagens aktieutdelningar omdebatterade, inte minst för de bolag som mottog statligt stöd för att mildra effekterna för bolagen och dess anställda under coronapandemin. Många bolag sköt på aktieutdelningarna och återhållsamheten var påtaglig. Årets stämamosåsong präglades inte av samma debatt och bolagen följde i stort sina utdelningsplaner.

Förra året såg man även en viss återhållsamhet och försiktighet när det gäller ersättningar till ledande befattningshavare och arvodering till styrelser. Bolagens rörliga ersättningar, både kortsiktiga bonusar och långsiktiga aktierelaterade program, har påverkats negativt av pandemin med begränsade utfall eller inga utfall alls. Bolagen har därför haft ett behov av att få nya incitamentsprogram på plats och på årets stämmor var det många bolagsstyrelser som presenterade nya förslag till ersättningsprogram för medarbetare. Vanligtvis är dock incitamentsprogrammen väl utformade och det är sällan som AP3 har några större invändningar mot förslagen.

Eftersom styrelsearvodena överlag varit oförändrade under pandemin var det många valberedningar som i år föreslog större arvodeshöjningar än normalt. Enligt AP3 är dessa justeringar att betrakta som nivåanpassningar snarare än en ny ordning med större årliga procentuella förändringar. Fonden bedömer dessutom att det i små- och medelstora bolag finns ett behov av att justera upp styrelsearvodena för att underlätta rekryteringen av styrelseledamöter. AP3 har därför inte haft några invändningar mot de valberedningar som föreslagit högre arvodesjusteringar än normalt.

Bolagen adresserar klimatfrågan

Klimatfrågan har utvecklats till något väldigt centralt för de flesta bolagen. Transparens är viktigt för bolagen och dess ägare och bolagens redovisning av den egna verksamhetens klimatpåverkan är idag betydligt mer öppen än den var för några år sedan. EUs nya regelverk kring hållbar finansiering innehållande bland annat en taxonomi, klassificering av vilka aktiviteter som bedöms hållbara, har drivit på utvecklingen ytterligare. De flesta bolag har kommit en bra bit på väg när det gäller att rapportera enligt

	2021	2020	2019	2018	2017
Antal årsstämmor	160	71	75	70	62
Andel bolag av totalt antal innehav	97 %	51 %	54 %	39 %	39 %
Antal agendapunkter	4 500	2 000	1 800	1 600	1 300
Antal valberedningar	6	5	7	5	5



taxonomiförordningens miljömål avseende klimat, men i takt med att resterande miljömål lyfts in kommer rapporteringskraven att successivt öka.

Fler kvinnor måste in i styrelserna

Enligt Svensk kod för bolagsstyrning ska en jämn könsfördelning eftersträvas i börsbolagens styrelser, vilket enligt koden innebär minst 40 procents andel för respektive kön. Enligt Kollegiet för svensk bolagsstyrning har andelen kvinnor i börsbolagens styrelser fortsatt att öka marginellt. Om man exkluderar Vd som styrelseledamöter är andelen kvinnor i samtliga svenska börsbolagsstyrelser 35,7 procent, marginellt högre jämfört med förra året. Bland storbolagen är andelen kvinnor 40,7 procent, en ökning med 0,5 procentenheter från föregående år, och bland små- och mellanstora bolag är andelen 33,2 procent, en minskning med 0,2 procentenheter. Sammanställningen visar också att andelen kvinnor bland nyvalda styrelseledamöter har minskat sedan förra året, från 35,4 procent till 34,9 procent. Det återstår därmed en del arbete för att nå 40 procents andel av det minst företrädda könet, inte minst för små- och mellanstora bolag.

Alla ägare har intresse av könsmässigt mer jämställda styrelser, men ett särskilt ansvar ligger hos valberedningar som nominerar ledamöter. I de valberedningar där AP3 deltar verkar fonden för att öka andelen kvinnliga styrelseledamöter. AP3 deltog inför årets stämhosäsöng i sex valberedningar och fyra av dessa lämnade förslag på nya kvinnliga styrelseledamöter. I de valberedningar AP3 deltog ökade andelen kvinnliga styrelseledamöter från i genomsnitt 25 procent till 35 procent.

- Vindkraftbolaget Arise har börsens till antalet ledamöter minsta styrelse med fyra ledamöter. Andelen kvinnliga styrelseledamöter uppgår till 25 procent, en alltför låg andel men samtidigt måste man beakta att styrelsen har få ledamöter.
- I medicinteknikbolaget Karolinska Development fördubblades i år antalet kvinnliga styrelseledamöter. Av styrelsens fem ledamöter är två kvinnor vilket motsvarar en andel på 40 procent.

- I biofarmabolaget BioArctic valde årsstämman en ny kvinnlig styrelseledamot. Av styrelsens åtta ledamöter är två kvinnor, varav en är styrelseordförande. Andelen kvinnor ökade därmed från 13 till 25 procent.
- I transportföretaget Nobina nominerade valberedningen på årsstämman en ny kvinnlig styrelseledamot. Av de stämvalda fem ledamöterna är två kvinnor vilket motsvarar en andel på 40 procent.
- Readly International tillhandahåller prenumerationstjänster för digitala magasin och är ett förhållandevis nytt bolag på börsen. Bolaget har en styrelse bestående av fyra män och två kvinnor, vilket innebär att andelen kvinnor i styrelsen är oförändrat 33 procent.
- Spelbolaget Kindred Group fick ny styrelseordförande och två nya ledamöter, varav en kvinna. Andelen kvinnor i styrelsen är 29 procent.

Att bolagens styrelser och ledningar ska ha en sammansättning som speglar samhället i stort är en insikt som delas av de flesta ägare. AP3 är övertygad om att bättre mångfald i styrelserna leder till att bolagen blir mer attraktiva som arbetsgivare, att det leder till bättre beslutsfattande, och att bolagen därigenom på sikt levererar högre värdetillväxt. Att fonden eftersträvar en jämnare könsfördelning i bolagsstyrelser råder det inget tvivel om. I fondens hel- och majoritetsägda onoterade bolag finns bäst förutsättningar att åstadkomma en jämn könsfördelning och där har fonden också lyckats. Andelen kvinnliga styrelseledamöter i de onoterade fastighets- och infrastrukturbolagen varierar mellan 25 och 78 procent med ett snitt på 46 procent. I Vasakronans styrelse är sju av nio ledamöter kvinnor och bolaget har en kvinnlig Vd såväl som en kvinnlig styrelseordförande.

I bilagan till denna rapport följer en mer detaljerad redovisning av en del av de förslag som lades fram på bolagens årsstämmor och hur AP3 förhöll sig till dessa frågor.



Utländska bolagsstämmor 2021

Att investera i olika geografier, sektorer och bolag ger goda möjligheter att ta del av ekonomisk tillväxt och nya innovationer. Det medför också ett stort ansvar och möjligheter att påverka utvecklingen i enskilda bolag och samhället i stort, något som AP3 som ansvarsfull investerare och aktieägare utnyttjar genom sitt hållbarhetsarbete.

AP3s utländska aktieportfölj förvaltas både internt av fondens egna förvaltare och av externa förvaltare. Interna globala mandat har stort fokus på Europa och Nordamerika. På de områden där AP3 inte har specialistkompetens har fonden valt att anlita externa förvaltare. Detta gäller främst Tillväxtmarknader, Stillahavsregionen och småbolag utanför Sverige. Externa förvaltare väljs ut med stort fokus på hur de arbetar med att skapa värde genom att beakta ett företags hållbarhetsarbete.

Fondens arbete med ägarfrågor i utländska bolag bedrivs bland annat genom att stödja olika investerarinitiativ och rösta på bolagsstämmor. Fonden deltar idag i betydligt fler globala investerarinitiativ än tidigare och antalet bolagsdialoger har också ökat markant. Fonden har successivt ökat

röstningsaktiviteten på bolagsstämmor. När AP3 började rösta i den globala portföljen 2008 röstade fonden på 70 utländska stämmor. Sedan dess har det varit en trendmässig ökning av aktiviteten och under 12-månadersperioden juli 2020-juni 2021 röstade fonden på drygt 1 000 utländska bolagsstämmor, vilket täcker 70 procent av fondens utländska portföljbolag.

Den geografiska spridningen innebär att det inte är praktiskt möjligt för fonden att själv delta och rösta på utländska stämmor. Röstningen sker därför via fullmakt. Den globala ägarstyrningskonsulten Institutional Shareholder Services, ISS, tillhandahåller en elektronisk röstningsplattform och den svenska ägarstyrningskonsulten, Nordic Investor Services, NIS, sköter stämmobevakningen, analyserar stämmomaterialet och administrerar röstningen. AP3 gör dock egna bedömningar och beslutar själva hur fonden ska rösta.

Urvalet av bolagsstämmor som AP3 röstar på baseras främst på respektive bolags vikt i ett globalt aktieindex, MSCI ACWI. Det innebär att AP3 i år röstat i de största bolagen i Australien, Bermu-

	2021	2020	2019	2018	2017
Antal utländska bolagsstämmor	1 011	999	972	780	837
Andel bolag av totalt antal innehav	70 %	69 %	71 %	27 %	30 %
Antal agendapunkter	13 028	12 680	11 565	9 766	10 371
Andel röster för styrelsens förslag	80 %	72 %	72 %	70 %	71 %
Andel röster avstått eller röstat mot styrelsens förslag	20 %	28 %	28 %	30 %	29 %

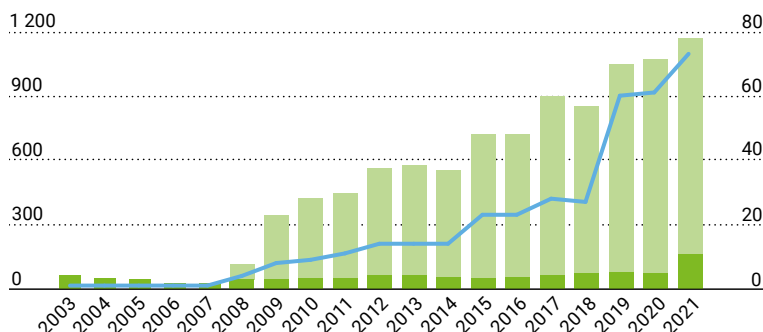
da, Frankrike, Hongkong, Irland, Japan, Kanada, Nederländerna, Schweiz, Singapore, Spanien, Storbritannien, Tyskland och USA. Dessutom har fonden röstat på några stämmor i bolag med säte i Belgien, Caymanöarna, Curacao, Danmark, Finland, Isle of Man, Italien, Jersey, Liberia, Luxemburg, Norge, Nya Zeeland, Papua Nya Guinea, Portugal, Taiwan och Österrike.

AP3 röstar ofta nej till förslag i utländska bolag

Under perioden juli 2020-juni 2021 röstade AP3 på fler än 13 000 förslag på drygt 1 000 utländska bolagsstämmor. Fonden avstod från att rösta eller röstade mot styrelsens rekommendation i två av tio förslag på stämmorna. Det är visserligen en något lägre andel nej-röster än föregående år, men ändå en betydligt större andel än på den svenska aktiemarknaden. Den stora andelen nej-röster är en konsekvens av att många utländska bolag har svårt att leva upp till de högt ställda krav som AP3 satt upp i vissa ägarfrågor. Det är även en indikation på att man i utländska bolag inte förankrar förslagen hos aktieägarna inför bolagsstämmorna i lika stor utsträckning som i svenska bolag. Att AP3 ibland avstår från att rösta i vissa frågor beror till stor del på bristande information och att det helt enkelt är svårt att bedöma förslagets kvalitet.

Ersättningar till ledande befattningshavare är ett område där det finns stora skillnader mellan hur det ser ut i svenska bolag jämfört med många utländska bolag. Under årets stämmonsäsong röstade fonden nej till mer än hälften av ersättningsförslagen då bolagen har svårt att uppfylla AP3s krav på ersättningssystem. Kritiken spänner över ett brett område. Det rör sig om brister i utformningen av ersättningsriktlinjer, att förslag till aktiebaserade ersättningar helt saknar prestationskrav eller att de har kort löptid och stor hävstång och därmed riskerar ge upphov till alltför stort kortsiktigt risktagande i bolagen. Som aktieägare är det svårt att få gehör för sina synpunkter då ersättningsfrågorna oftast beslutas direkt av styrelsen och aktieägarnas röst endast betraktas som rådgivande. Ett bristande

AP3 har successivt ökat aktiviteten på bolagsstämmor



Under 2019 mer än halverades antalet bolag i den utländska aktieportföljen, från 3 000 till 1 400 bolag, vilket förklarar merparten av den kraftigt ökade andelen bolagsstämmor som AP3 närvarade och röstade på det året.

stöd för förslagen kan dock medföra förändringar på längre sikt och det är också därför som AP3 ofta har invändningar mot de ersättningsrapporter som bolagen presenterar.

Fonden röstade ja till ungefär hälften av de förslag som lades av andra aktieägare på bolagsstämmorna, vilket är ett resultat av att aktieägare i utländska bolag många gånger lägger fram egna väl genomarbetade förslag på stämmorna. AP3 röstade exempelvis ja till aktieägarförslag om krav på förbättrad redovisning av politiska donationer, att uppdraget som Vd och styrelseordförande ska särskiljas och att styrelsen ska bestå av fler oberoende ledamöter. Fonden röstade även ja till ett flertal aktieägarförslag som rör bolagens klimatarbete, exempelvis att bolagen ska redovisa eventuella kostnader man har för att bedriva lobbyverksamhet i klimatrelaterade frågor.

En lista över samtliga utländska bolagsstämmor och hur fonden röstat finns på AP3s hemsida, www.ap3.se.

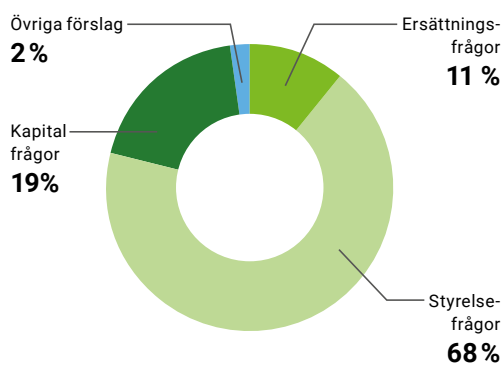
	2021	2020	2019	2018	2017
Antal förslag från styrelser	12 672	12 251	11 242	9 366	9 949
Antal förslag från aktieägare	356	429	323	400	422
Totalt antal agendapunkter	13 028	12 680	11 565	9 766	10 371
Antal ja-röster	10 461	9 170	8 347	7 100	7 216
Antal nej-röster	2 311	2 517	2 473	2 167	2 648
Antal avstående-röster	256	993	745	499	507
Totalt antal agendapunkter	13 028	12 680	11 565	9 766	10 371
Antal röster för styrelsens rekommendation	10 501	9 177	8 252	6 974	7 419
Antal röster mot styrelsens rekommendation	2 527	3 503	3 313	2 792	2 952
Totalt antal agendapunkter	13 028	12 680	11 565	9 766	10 371
Antal röster i linje med aktieägares förslag	185	232	171	223	235
Antal röster mot aktieägares förslag	171	196	152	177	187
Totalt antal aktieägarförslag	356	429	323	400	422

Statistik över AP3:s globala röstning 2020/2021

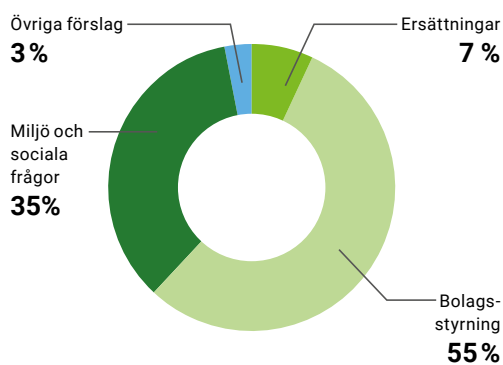
Geografisk fördelning av bolagsstämmor 2020/2021, %

USA	42	Schweiz	2
Japan	28	Australien	2
Storbritannien	4	Irland	2
Frankrike	4	Bermuda	1
Tyskland	4	Singapore	1
Kanada	3	Spanien	1
Nederländerna	2	Övriga länder	4

Fördelning av styrelseförslag 2020/2021, %



Fördelning av aktieägarförslag 2020/2021, %



AP3s röstning på svenska årsstämmor 2021

Denna bilag innehåller en detaljerad redovisning av en del av de förslag som lades fram på bolagens årsstämmor och hur AP3 förhöll sig till dessa förslag. I redovisningen nedan är bolagen samlade i kluster beroende på vilken sektorklassificering de tillhör. Samtliga svenska årsstämmor genomfördes utan fysisk närvaro av aktieägare, ombud och utomstående. Utöandet av rösträtt genomfördes genom poströstning enligt lag (2020:198) om tillfälliga undantag för att underlätta genomförandet av bolags- och föreningsstämmor. Några bolag genomförde digitala årsstämmor där det även fanns möjlighet att rösta direkt via webbaserade lösningar, medan andra spelade in årsstämman så att aktieägarna kan titta på den i efterhand. För att ge aktieägarna möjlighet att få svar på eventuella frågor genomförde de flesta bolagen separata digitala informationsmöten för aktieägarna.

Bank och finans

AVANZA BANK HOLDING AB

Avanzas styrelse förslög en utdelning om 0,85 kronor per aktie. Styrelseledamoten Birgitta Klasén hade avböjt omval och årsstämman beslutade nyval av Leemon Wu, CIO för Moor Holding och bland annat styrelseledamot i Avanza Fonder vilket avslutades i samband med årsstämman. Sven Hagströmer omvaldes till ordförande. Av de nio stämموvalda ledamöterna är endast två kvinnor. Enligt AP3 behöver valberedningen till nästa år arbeta för en jämnare könsfördelning i styrelsen. Valberedningen förslög en ny princip att gälla framgent som innebär att en del av styrelsearvodet ska investeras i aktier i Avanza. Arvodena höjdes förhållandevis kraftigt i år, med 25 procent, med en rekommendation att varje ledamot ska investera en tredjedel av nettoarvodet i aktier som ska behållas i fem år, även om ledamoten avslutar sitt uppdrag i bolaget. Ledamöterna Sven Hagströmer, Jonas Hagströmer och Magnus Dybeck avsäger sig höjningen eftersom de som stora aktieägare inte behöver ytterligare incitament samt för att hålla nere kostnaderna för bolaget.

Avanza har under åren haft incitamentsprogram baserade på teckningsoptioner. Bolaget har för närvarande tre utestående program med inlösen 2021, 2022 och 2023. Styrelsen förslög på årsstämman en återgång till det som gällt tidigare avseende incitamentsprogram genom tre rullande treåriga program (2021/2024, 2022/2025, 2023/2026) bestående av teckningsoptioner. Då de befintliga programmen löper ut i takt med att tilldelning av optioner sker i de tre nya programmen kommer det att vara högst tre utestående program samtidigt. Den sammanlagda utspädningen vid fullt utnyttjande

de av tre samtidigt utestående program understiger 3,6 procent. Deltagarna betalar en marknadsmässig premie för optionerna och teckningskursen är satt till 120 procent av dagens aktiekurs. Styrelsen anser att ett brett program som omfattar all personal ger bäst förutsättningar att uppnå målet med engagerade, motiverade och kompetenta medarbetare. AP3 ser helst att incitamentsprogram har tydliga prestationskrav kopplade till bolagets verksamhet men röstade ja till förslaget med motiveringen att deltagarna betalar en marknadsmässig premie för optionerna, att teckningskursen motiverar en högre aktiekurs under perioden och att kostanden för aktieägarna i form av utspädning är acceptabel.

COLLECTOR AB

Koncernens verksamhet bedrivs huvudsakligen genom Collector Bank, en utmanarbank som erbjuder finansieringslösningar för privat- och företagskunder. Styrelsen förslög ingen vinstutdelning i år. På årsstämman omvaldes samtliga sex styrelseledamöter varav två är kvinnor. Erik Sehlin omvaldes till styrelseordförande. Valberedningen lämnade styrelsearvodena oförändrade. I undantagsfall kan styrelseledamöter anlitas för att utföra arbete som går utöver ordinarie styrelsearbete och ledamöter ska då kunna arvoderas för sådant arbete. Under 2020 skedde detta i två fall och ersättningen var då begränsad.

Enligt bolagets riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare kan kontant rörlig ersättning utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individnivå antingen i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter. Den rörliga ersättningen får inte kopplas till bolagets finansiella mål eller liknande som kan leda till osunt risktagande. Beloppet får i förekommande fall inte överstiga 20 procent av den fasta årliga kontantlönen. Enligt ersättningsrapporten utgick ingen rörlig ersättning under 2020. Bolaget har inga utestående aktierelaterade incitamentsprogram och för att undvika att bolagsledningen uppmuntras till osunt risktagande utgår ingen rörlig ersättning till ledningen överhuvudtaget.

EQT AB

Årsstämman beslutade om en utdelning till aktieägarna med 2,40 kronor per aktie. På årsstämman valdes två nya ledamöter in i styrelsen; Margo Cook, tidigare Vd för Nuveen Advisory Services, och Marcus Wallenberg utsågs till vice styrelseordförande i bolaget. Conni Jonsson omvaldes till styrelseordförande. Av de stämموvalda åtta ledamöterna är fyra kvinnor och bolaget har därmed en könsmässigt jämställd styrelse. Årsstämman beslutade oföränd-

rade styrelsearvoden. Valberedningen rekommenderar att styrelseledamöterna över en treårsperiod förvärvar noterade aktier i EQT AB motsvarande minst ett års styrelsearvode före skatt, en bra rekommendation enligt AP3. Ett incitamentsprogram har tidigare implementerats i koncernen och var inte uppe för beslut på denna årsstämma.

HOIST FINANCE AB

Styrelsen föreslog ingen vinstutdelning i år. Valberedningen föreslog stora förändringar i styrelsen som utökades med två ledamöter till totalt nio ledamöter. Ingrid Bonde, Cecilia Daun Wennborg, Liselotte Hjorth och Robert Kraal var inte tillgängliga för omval. Årsstämman beslutade nyval av ledamöterna Fredrik Backman, Vd för Ludvig & Co, Mattias Carlsson, Vd för TF Bank, Per Anders Fasth, styrelseledamot i bland annat Skandiabanken, Niklas Johansson, tidigare koncernchef för Carnegie Investment Bank, Helena Svancar, M&A-chef på Ericsson, och Peter Zonabend, Vd för Arwidsro Fastighets AB. Mattias Carlsson valdes till ny styrelseordförande. AP3 konstaterar att den nyvalda styrelsen har en betydligt lägre andel kvinnor än den tidigare och att valberedningen bör arbeta för att styrelsen på sikt ska bli mer balanserad sammansatt. Valberedningen föreslog inga förändringar av styrelsearvodena.

Föregående år beslutade årsstämman ett prestations- och aktiebaserat ersättningsprogram för ledningsgrupp, exekutiva befattningshavare och nyckelpersoner, Aktiebonusplan 2020. I år föreslog styrelsen Aktiebonusplan 2021 på i stort sett samma villkor. Förslaget innebär i huvudsak att 40 procent av den prestationsbaserade årliga rörliga ersättningen betalas ut kontant och 60 procent av den rörliga ersättningen, vilken är uppskjuten över tre år, betalas ut i form av aktier i bolaget. Totalt omfattas 15-25 anställda och tilldelade bonusaktier beräknas uppgå till 900 000 aktier vilket motsvarar 1 procent av aktiekapitalet och rösterna i bolaget. Styrelsen avser att säkra leverans av aktier genom aktieswap och någon utspädning kommer inte att uppstå. AP3 röstade ja till förslaget.

AB INDUSTRIVÄRDEN

Industrivärdens ordinarie utdelning beslutades till 6,25 kronor per aktie och dessutom beslutades en extra utdelning om 2 kronor per aktie. Valberedningen valde att justera upp styrelsearvodena något och föreslog omval av samtliga åtta styrelseledamöter. Av styrelsens åtta ledamöter är tre kvinnor, dvs. en andel på 38 procent.

Sedan 2012 har årsstämmorna beslutat om långsiktiga aktiesparprogram till bolagets anställda på i allt väsentligt samma villkor. Programmet för 2021 följer samma grundstruktur som det program som antogs av årsstämman 2020. Programmet innebär att de anställda efter tre år, förutsatt att vissa villkor är uppfyllda, erhåller prestationsaktier under förutsättning att den anställde investerat en viss del av sin fasta lön i Industrivärdenaktier och att deltagarna är fortsatt anställda under treårsperioden. Programmet riktas till Vd och högst fyra personer i bolagsledningen, till högst sex nyckelpersoner och till övriga fast anställda, sammanlagt maximalt 20 personer. Förutsatt att totalavkastningen för bolagets aktie under inläsningsperioden är lika med eller översti-

ger 10 procent kan samtliga deltagare tilldelas 0,5 prestationsaktie per sparaktie. Utöver detta kan prestationsaktier tilldelas om totalavkastningen under inläsningsperioden är lika med eller överstiger avkastningen på aktieindexet SIXRX. Ledningen kan då tilldelas en prestationsaktie och nyckelpersoner samt anställda kan tilldelas 0,5 prestationsaktie. Om totalavkastningen överstiger SIXRX med 2 procent kan ledningen tilldelas ytterligare 1,5 prestationsaktie och nyckelpersoner tilldelas ytterligare 1 prestationsaktie. Om totalavkastningen överstiger SIXRX med 3 procent kan Vd tilldelas ytterligare 1 prestationsaktie. Totalt kan Vd tilldelas 4 prestationsaktier per sparaktie, ledningen 3 aktier, nyckelpersoner 2 aktier och anställda 1 aktie. Antalet sparaktier är begränsade till högst 10 procent av deltagares fasta bruttoårslön. Programmet ska omfatta högst 50 000 aktier, vilket motsvarar 0,01 procent av samtliga utestående aktier. Vid full tilldelning beräknas kostnaden upp till 13 miljoner kronor. Programmet förväntas ha en marginell påverkan på Industrivärdens väsentliga nyckeltal. Syftet med programmet är att uppmuntra personalen till ett ökat aktieäggande och därigenom ytterligare tydliggöra långsiktigt aktieägarvärde. Programmet bedöms dels öka bolagets möjligheter att behålla och rekrytera kompetent personal, dels öka deltagarnas intresse och engagemang för bolagets verksamhet och utveckling. Mot denna bakgrund bedöms programmet ha en positiv inverkan på bolagets fortsatta utveckling och därmed vara till fördel för såväl aktieägare som de anställda i Industrivärden. AP3 röstade ja till förslaget.

INTRUM AB

Intrums styrelse föreslog en aktieutdelning om 12 kronor per aktie. Styrelseledamoten Magnus Yngen hade avböjt omval och valberedningen föreslog att styrelsen skulle minskas med en ledamot till åtta ledamöter. Årsstämman beslutade omval av samtliga övriga styrelseledamöter samt omval av Per E Larsson till styrelseordförande. Av styrelsens åtta ledamöter är tre kvinnor, en andel på 38 procent, och valberedningen har uttryckt att det är mycket angeläget att fortsätta att förbättra könsfördelningen i styrelsen. Årsstämman beslutade att justera upp styrelsearvodena, för ordförande med cirka 10 procent och för ordinarie ledamöter med cirka 4 procent.

Styrelsen föreslog ett prestationsbaserat långsiktigt incitamentsprogram, LTI 2021. Programmet omfattar högst 75 ledande befattningshavare och nyckelpersoner. Deltagarna tilldelas aktierätter som uppgår till ett bestämt värde; för Vd, ekonomi- och finansdirektören samt investeringsdirektören till 100-200 procent av den fasta lönen, för övriga medlemmar i koncernledningen till 35-75 procent och för övriga ledande befattningshavare och nyckelpersoner till 20-50 procent. Programmet har en treårig löptid och utfallet kopplas till av styrelsen fastställda prestationsmål för aktiens totalavkastning med miniminivå, målnivå och maximinivå. Maximal utspädning beräknas uppgå till 0,4 procent. Tilldelning av aktier sker vederlagsfritt utan egen ekonomisk insats av deltagarna men AP3 bedömer att programmet ändå uppfyller många av de krav som fonden ställer på den här typen av ersättningar. Programmet har ett tydligt syfte, är kopplat till prestation, har en tröskel och ett tak för tilldelning och

en känd och begränsad kostnad för aktieägarna. AP3 röstade därmed ja till förslaget.

INVESTOR AB

Årsstämman beslutade, i enlighet med styrelsens förslag, om utdelning till aktieägarna med 14 kronor per aktie. Styrelseledamoten Lena Treschow Torell hade avböjt omval. I enlighet med valberedningens förslag valdes Isabelle Kocher, tidigare Vd för franska energibolaget Engie S.A., och Sven Nyman, bland annat vice ordförande i SEB, till nya styrelseledamöter. Jacob Wallenberg omvaldes till styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i Investor är fyra kvinnor och sex män, vilket innebär en andel på 40 procent. Årsstämman beslutade höja styrelsearvodena med 4 procent. Ledamöterna har möjlighet att erhålla hälften av arvudet i form av syntetiska aktier och valberedningen har sedan 2011 rekommenderat ledamöterna att investera i bolagets aktier. Valberedningen föreslog att styrelsen ska anta en policy som innebär att ledamöterna under en femårsperiod ska bygga upp ett eget innehav av aktier i bolaget till ett marknadsvärde motsvarande minst ett års arvode före skatt. En bra princip enligt AP3.

Årsstämman beslutade ett program för långsiktig aktierelaterad lön som väsentligen överensstämmer med tidigare års program. Programmet består av en aktiesparplan riktad till samtliga anställda och ett prestationsbaserat aktieprogram riktad till högre befattningshavare i bolaget. Deltagande förutsätter att man investerar i eller tidigare innehar aktier i bolaget. Aktiesparplanen innebär att deltagaren för varje behållen aktie erhåller rätt till två matchningsoptioner som ger rätt att om tre år köpa motsvarande aktier till ett pris av 120 procent av dagens aktiekurs och rätt att köpa en matchningsaktie för 10 kronor. Egen ekonomisk insats och takbegränsat. Programmet har en fyraårig inlösenperiod vilket innebär att den totala löptiden på programmet är sju år. Ledande befattningshavare erbjuds dessutom att delta i ett prestationsbaserat aktieprogram som förutsätter att de även deltar i aktiesparplanen, dvs. investerar egna pengar i aktier. Även denna del av programmet har en treårig kvalifikationsperiod och vid uppfyllelse av prestationskriterier har deltagarna rätt att för ett pris motsvarande 50 procent av dagens aktiekurs köpa ett visst antal prestationsaktier. Maximalt antal prestationsaktier bestäms i förväg medan den verkliga tilldelningen bestäms efter tre år. Totala maximala kostnaden för programmen kan bli 61 miljoner kronor och utspädningen är marginell. Medarbetare inom Patricia Industries, totalt 25 personer, omfattas av ett separat program där deltagarna får en direkt koppling till värdeutvecklingen i bolaget. Programmet har samma struktur som programmet i Investor; det kräver egen investering i Investoraktier, är långsiktigt och prestationsbaserat. Kostnaderna är i linje med förra årets program. Alla program innehåller tydliga prestationskopplingar, är långsiktiga, har tak för tilldelning och förutsätter egen investering av deltagarna. Dessutom är kostnaden för aktieägarna känd och begränsad, vilket sammanlagt innebär att de krav som fonden ställer på denna typ av ersättning är uppfyllda.

KINNEVIK AB

I linje med Kinneviks utdelningspolicy föreslog sty-

relsen ingen ordinarie utdelning för räkenskapsåret 2020. Genom utskiftningen av Kinneviks innehav i Zalando lämnas en extra värdeöverföring till Kinneviks aktieägare om högst 80 miljarder kronor, motsvarande ett värde om 290 kronor per Kinnevik-aktie. Årsstämman beslutade nyval av styrelseledamöterna James Anderson, sedan länge partner på Baillie Gifford, och Harald Mix, Vd på Altor Equity Partners. Till ny styrelseordförande valdes James Anderson. Beslutet innebär att styrelsen består av sex ledamöter. Av dessa är tre kvinnor, vilket innebär en könsmässigt jämställd styrelse. Valberedningen föreslog en förhållandevis stor höjning av arvodena till ordinarie styrelseledamöter, 17 procent. Till följd av andra åtaganden kommer dock styrelseordförande inte uppbära något arvode under första året.

Kinnevik har sedan 2008 haft aktiebaserade incitamentsprogram. Från och med 2018, när Kinnevik introducerade en ny modell för aktieincitamentsprogrammen för samtliga anställda, har villkoren i huvudsak varit desamma. Under 2020 hade Kinnevik tre utestående aktieincitamentsprogram (2018, 2019 och 2020). De långsiktiga incitamentsprogrammen är baserade på en struktur i vilken deltagarna tecknar eller förvärvar incitamentsaktier uppdelade i separata klasser, respektive klass med sitt eget prestationsvillkor, som kan komma att omvandlas till aktier i Kinnevik under förutsättning av uppfyllandet av prestationsvillkoren och vissa kriterier avseende bibehållen anställning. De tre programmen är pågående, och eftersom de prestationsbaserade villkoren mäts över 3 respektive 5 år, kan en del av incitamentsaktierna i 2018 års program komma att omvandlas under det tredje kvartalet 2021. Vid årsstämman 2017 beslutades därtill att anta ett långsiktigt kontantbaserat incitamentsprogram för Kinneviks anställda som har en direkt påverkan på, och som jobbar nästan uteslutande med, värdeskapandet i Kinneviks onoterade portfölj. Programmet är pågående och utbetalning till deltagarna kommer att ske i april 2022. I februari 2021 utfärdade vidare Kinneviks största aktieägare Verdere S.à r.l. 200 000 köpoptioner till Vd i syfte att ytterligare sammanläka dennes intresse med Kinneviks aktieägares intresse. Varje option ger rätt att köpa en aktie i Kinnevik under en period om tre månader efter en femårig period. Något nytt förslag till incitamentsprogram lades inte fram på årets stämma.

INVESTMENT AB LATOUR

Årsstämman beslutade, i enlighet med styrelsens förslag, om utdelning till aktieägarna med 3 kronor per aktie. Årsstämman beslutade om att utöka antalet styrelseledamöter från åtta till nio och valde Ulrika Kolsryd, affärsenhetschef för Health and Medical Solution på Essity AB, till ny ledamot. Olle Nordström omvaldes till styrelseordförande. Tre av nio ledamöter är kvinnor och om man räknar bort Vd är andelen kvinnliga ledamöter 38 procent. Styrelsearvodena höjdes med cirka 5 procent. Valberedningen har sedan tidigare beslutat om att rekommendera styrelseledamöterna att förvärva aktier i bolaget i syfte att uppnå ett långsiktigt och inte obetydligt aktieintresse i bolaget.

Styrelsen föreslog ett köpoptionsprogram riktad till Vd, ledande befattningshavare, ledningsgrupperna i affärsområdena samt medarbetare på huvudkon-

toret, totalt cirka 50 personer. Deltagarna betalar en marknadsmässig premie för optionerna som uppgår till 10 procent av aktiekursen. Löptiden för optionerna är maximalt fyra år från dess utgivande och lösenpriset ska fastställas av en oberoende värderingsman. Programmet omfattar maximalt 1 000 000 aktier, motsvarande cirka 0,2 procent av det totala antalet aktier. Om samtliga utestående köptionsprogram inkluderas kan den maximala utspädningen uppgå till 0,5 procent. Bolaget avser att säkerställa leverans av aktier i programmet med återköpta aktier och inga nya aktier kommer att emitteras. Programmet har ett tydligt syfte, innebär en ekonomisk risk för deltagarna, samt har en känd och begränsad kostnad för aktieägarna. AP3 rösta- de därmed ja till förslaget.

LE LUNDBERGFÖRETAGEN AB

Årsstämman beslutade om en utdelning till aktieägarna med 3,50 kronor per aktie. Bolaget har ingen valberedning utan huvudägaren, Lundbergsfären, lämnar förslag till årsstämman avseende styrelse. Man föreslog i år omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Mats Guldbbrand till styrelseordförande. Tre av nio ledamöter är kvinnor. Om man räknar bort Vd är andelen kvinnliga ledamöter 38 procent.

Bolaget har förhållandevis återhållsamma styrelsearvodena, vilket det normalt sett är i Lundbergkontrollerade bolag. Vd Fredrik Lundberg uppbär inget arvode och styrelseledamöterna har heller inget extra arvode för utskottsarbete. Enligt riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare kan rörlig ersättning utgå men Vd Fredrik Lundberg har inte något sådant avtal. Samtliga anställda i L E Lundberg Kapitalförvaltning AB har rätt till rörlig ersättning som på aggregerad nivå uppgår till högst 15 procent av det aktivitetsmässiga resultatet. Vd i Fastighets AB L E Lundberg har rätt till rörlig ersättning som kan uppgå till maximalt två månadslöner.

NORDEA BANK ABP

Bolagsstämman bemyndigade styrelsen att, vid en eller flera tidpunkter, besluta om utdelning av högst 0,72 EUR per aktie. Styrelsen har beslutat att följa ECBs rekommendation att avstå från att lämna utdelning eller begränsa utdelning fram till slutet av september 2021 och kommer inte att fatta beslut om utdelning enligt bemyndigandet före den 1 oktober 2021, om inte ECB uppdaterar eller drar tillbaka sin rekommendation.

Styrelseledamöten Pernille Erenbjerg hade inför stämman avböjt omval. Stämman beslutade nyval av Claudia Dill, med lång erfarenhet från försäkrings- och banksektorn. Torbjörn Magnusson omvaldes till styrelseordförande. Styrelsen har 40 procent andel kvinnliga styrelseledamöter. Styrelsearvodena ligger på en, i ett svenskt perspektiv, ganska hög nivå och höjdes med 4 procent. När det gäller rörliga ersättningar till ledande befattningshavare förändrade banken för sex år sedan ersättningsmodellen och ledande befattningshavare har numer endast möjlighet att erhålla kontant rörlig ersättning. Det betyder att ersättningsprogrammet inte är en stämofråga annat än som en del i rådgivande beslut om fastställande av bolagets ersättningsrapport för styrande organ.

RESURS HOLDING AB

Resurskoncernen verkar genom dotterbolagen Resurs Bank och Solid Försäkringar. Årsstämman beslutade om en utdelning till aktieägarna med 2,68 kronor per aktie. Styrelsen har för avsikt att under hösten 2021 sammankalla en extra bolagsstämma för beslut om ytterligare vinstutdelning för 2020 under förutsättning att det är förenligt med regulatoriska myndigheters rekommendationer och ställningstaganden. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Martin Bengtsson till styrelseordförande. Av styrelsens åtta ledamöter är fyra kvinnor, vilket innebär en könsmässigt balanserad styrelsesammansättning. Styrelsearvodena lämnade oförändrade i år.

Bolaget har två utestående teckningsoptionsprogram riktade till bolagets ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner. Deltagarna har betalat en marknadsmässig premie för optionerna och de kan utnyttjas för teckning av aktier till förutbestämda kurser under specifika perioder 2022 och 2023. Något nytt förslag lades inte fram på årets stämma.

SCANDINAVISKA ENSKILDA BANKEN AB

Årsstämman beslutade ordinarie utdelning om 4,10 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Marcus Wallenberg som styrelseordförande. Av styrelsens nio ledamöter är fyra kvinnor och om man exkluderar Vd i beräkningen, vilket är brukligt i dessa sammanhang, är andelen kvinnliga styrelseledamöter 50 procent. Styrelsearvodena höjdes med drygt 4 procent.

SEB har en bra förankringsprocess av de förslag styrelsen avser att lägga fram på årsstämmorna. Exempelvis genomförs återkommande aktieägar- möten där ägarna får möjlighet att lämna synpunkter på de förslag till incitamentsprogram som ska presenteras på stämman. Styrelsen föreslog tre program. Resultatandelsprogrammet infördes för åtta år sedan och omfattar alla medarbetare. 50 procent av utfallet betalas ut kontant och 50 procent skjuts upp i tre år och utbetalas i form av aktier. Aktierna förloras normalt sett om anställningen upphör under treårsperioden. Den maximala tilldelningen är begränsad till 75 000 kronor per anställd och utfallet beror på hur förutbestämda prestationskrav uppfylls, både finansiella och icke finansiella. Utfallet är villkorat av att förslag till utdelning till aktieägarna för 2021 framställs på årsstämman 2022. Styrelsen kan dock besluta att tilldela ett utfall även om förslag till utdelning inte framställs på årsstämman, om beslutet att inte framställa ett förslag om utdelning följer av tillfälliga regler eller rekommendationer från myndigheter att begränsa utdelning.

SEB Aktieprogram 2021 för verkställande ledningen och vissa andra ledande befattningshavare och en grupp av andra nyckelpersoner omfattar cirka 1 000 personer. Dessa tilldelas ett individuellt bestämt antal villkorade aktierätter baserat på hur förutbestämda mål på koncern-, enhets- och individnivå enligt SEBs affärsplan har uppfyllts. För verkställande ledningen ska den initiala tilldelningen inte överstiga 100 procent av den fasta lönen. Mål sätts årligen och är både finansiella och icke finansiella. För verkställande ledningen övergår äganderätten till 50 procent av aktierätterna efter tre år, 50 procent

efter fem år. För övriga deltagare gäller 100 procent leverans efter tre år. Leverans förutsätter att man är anställd under programmets tre första år och att man förvärvar eller äger aktier till ett i förväg bestämt belopp, för verkställande ledningen motsvarande en nettoårslön.

SEB Villkorade Aktieprogram 2021 har inrättats för att efterleva nya regler som införts inom EU och Sverige. Programmet omfattar cirka 1 000 anställda på nivån under ledande befattningshavare som har samma resultatmål som de som deltar i SEB Aktieprogram 2021. Ägandet av aktierätterna överförs till deltagarna under en treårsperiod i antingen fyra (med början 2021) eller tre (med början 2022) årliga andelar. Efter överlåtelsen finns ytterligare en inskränkning av förfoganderätten om ett år, varefter aktierätterna kan konverteras till aktier och överförs till deltagaren. Den förväntade årliga kostnaden för de tre programmen motsvarar cirka 1,8 procent av bankens totala personalkostnader. AP3 är nöjd med hur förslaget har utformats då programmen innehåller en tydlig prestationskoppling, bedömts som långsiktigt, har ett tak för tilldelning och förutsätter att man äger aktier i bolaget. Dessutom är kostnaden för aktieägarna känd och begränsad, vilket sammantaget innebär att de krav som AP3 ställer på denna typ av ersättning är uppfyllda.

SVENSKA HANDELSBANKEN AB

Årsstämman beslutade ordinarie utdelning om 4,10 kronor per aktie. Årsstämman beslutade nyval av styrelseledamoten Stina Bergfors, bland annat medgrundare och tidigare Vd för det digitala mediebolaget United Screens. Pär Boman omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens nio ledamöter är fyra kvinnor motsvarande en andel på 44 procent.

Handelsbanken har inget aktierelaterat incitamentsprogram utan har alltsedan 1973 uteslutande använt sig av ett resultatandelssystem, personalstiftelsen Oktogonen, som en del av samtliga anställdas ersättningar. Personalstiftelsen är inte föremål för stämmebeslut och därmed blir rörliga ersättningar vanligtvis heller inte någon stor fråga på Handelsbankens årsstämmor.

SWEDBANK AB

Årsstämman beslutade en utdelning om 2,90 kronor per aktie. Styrelsens förslag till utdelning motsvarar cirka 25 procent av nettoresultatet för räkenskapsåret 2020. När Covid-19 pandemins konsekvenser ytterligare kan överblickas och om förutsättningar så föreligger, avser styrelsen föreslå ytterligare utdelning. Valberedningen föreslog att styrelsen skulle utökas med två ledamöter och årsstämman beslutade nyval av styrelseledamöterna Annika Creutzer, tidigare bland annat styrelseledamot i Pensionsmyndigheten, och Per Olof Nyman, Vd för Lantmännen. Göran Persson omvaldes till styrelseordförande och Bo Magnusson till vice ordförande. Fem av tolv styrelseledamöter är kvinnor, vilket motsvarar en andel på 42 procent. Årsstämman beslutade justera upp styrelsearvodena med 8 procent. Större justering än normalt men då ska man beakta att arvodena varit oförändrade en tid.

Årsstämman beslutade i likhet med föregående år två parallella program för rörlig ersättning. Ett prestations- och aktiebaserat ersättningsprogram för

2021 bestående av ett generellt program omfattande 16 000 anställda, med uppskjuten rörlig ersättning bestående av aktier och ett individuellt program omfattande 440 anställda med rörlig ersättning i två delar; kontant ersättning och uppskjuten rörlig ersättning bestående av aktier. Det generella programmet omfattar även ledande befattningshavare. Det maximala aktiebeloppet är för enskild deltagare anställd i Estland och Lettland begränsat till 1,6 månadslöner, 1,3 månadslöner för deltagare i Litauen och för enskild deltagare anställd i övriga länder begränsat till 0,8 månadslöner. Aktierna är låsta i tre år. Den maximala utspädningseffekten uppgår till 0,4 procent av antalet utestående aktier. Det individuella programmet är konstruerat på väsentligen samma sätt som förra årets program och riktar sig till anställda i befattningar där den individuella prestationen bedöms skapa intäkter och där rörlig ersättning bedöms främja prestationen. Om vissa prestationsmål uppnås under 2021 tilldelas deltagarna i början av 2022 en rörlig ersättning, av vilken en viss andel tilldelas i form av villkorade icke-överlåtbara prestationsrätter. Varje prestationsrätt medför en rätt att vederlagsfritt erhålla en aktie i banken om vissa villkor är uppfyllda vid leveranstidpunkten. I normalfallet erhålls 60 procent av aktierna under 2023 och 40 procent under 2026 efter en fyraårig uppskjutandeperiod. Det maximala bruttoprestationsbeloppet för en enskild deltagare kan inte överstiga 100 procent av den årliga fasta ersättningen. För de deltagare som identifierats som materiell risktagare i banken delas beloppet upp i en forskottsbetalning på 60 procent och en uppskjuten tilldelning på 40 procent. Därefter sker en uppdelning i lika delar kontanter och aktieprestationsbelopp. För de som inte är materiella risktagare tilldelas bruttoprestationsbeloppet vanligtvis kontant. Den maximala utspädningseffekten uppgår till 0,2 procent. AP3 röstade för förslaget till aktierelaterad ersättning då programmet innehåller en prestationskoppling, är långsiktigt och har ett tak för tilldelning. Däremot finns inget krav på egen investering av deltagarna, men detta uppvägs av att en del av den rörliga ersättningen hålls inne en längre tid och omvandlas till aktier.

Sveriges Aktiesparares Riksförbund lade fram ett förslag om att styrelsen skulle utreda om det föreligger förutsättningar att inleda rättslig skadeståndsprocess mot tidigare företrädare samt att inleda en sådan process. Styrelsen har tidigare beslutat att avstå från skadeståndsprocesser mot tidigare ordförande och Vd för den tid de var verksamma under räkenskapsåret 2019. Styrelsen har även tidigare beslutat att avstå från att inleda en process mot Birgitte Bonnesen och Michael Wolf avseende räkenskapsår före 2019. Däremot beslutade styrelsen att häva avtalet om avgångsvederlag till Birgitte Bonnesen. Styrelsen rekommenderade aktieägarna att rösta nej till Aktiespararnas förslag. AP3 beslutade i enlighet med styrelsens rekommendation då det är det bästa för banken och för bankens ägare. En skadeståndsprocess skulle ta mycket tid och resurser i anspråk under många år.

TF BANK AB

Årsstämman beslutade ordinarie utdelning om 1,00 kronor per aktie. Styrelseledamoten Tone Bjørnov hade avböjt omval och årsstämman beslutade

nyval av Michael Lindengren, bland annat styrelseordförande i Acrap AB. John Brehmer omvaldes till styrelseordförande. Styrelsen är könsmässigt balanserad då tre av styrelsens sex ledamöter är kvinnor. Årsstämman beslutade höja styrelsearvodena med 16 procent. Visserligen större justering än normalt men det bör ses som en nivåanpassning till liknande bolag av samma storlek.

TF Bank har inga utestående aktierelaterade eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram men styrelsen föreslog i år ett långfristigt aktieprogram för ledande befattningshavare och vissa andra anställda, upp till 25 personer. Programmet är treårigt och deltagare kommer att tilldelas ett individuellt bestämt antal villkorade aktierätter som ger rätt till en matchningsaktie efter treårsperioden. Aktierätterna är villkorade av att deltagaren själv förvärvar motsvarande antal aktier. Dessutom ska vissa finansiella och/eller icke finansiella kriterier som styrelsen fastställt vid tilldelningen vara uppfyllda. Förslaget innehåller en tydlig prestationskoppling, bedöms som långsiktigt, har ett tak för tilldelning och förutsätter att man äger aktier i bolaget. Dessutom är kostnaden för aktieägarna känd och begränsad, vilket sammantaget innebär att de krav som AP3 ställer på denna typ av ersättning är uppfyllda.

Fastigheter

CASTELLUM AB

Årsstämman beslutade en utdelning om 6,90 kronor per aktie. Beslutet om styrelsens sammansättning och då främst valet av styrelseordförande var en av stämposäsosngens mest mediala frågor. Årsstämman föregicks av många möten och försök att hitta en lösning som kunde accepteras av de flesta större aktieägarna. Det lyckades man inte med och det fanns då två förslag till styrelse i Castellum. Delar av valberedningen föreslog omval av Per Berggren, Christina Karlsson Kazeem, Zdravko Markovski och Joacim Sjöberg, samt nyval av Rutger Arnhult, Anna Kinberg Batra och Anna-Karin Celsing. Till styrelsens ordförande föreslogs nyval av Rutger Arnhult. Stichting Pensioenfonds ABP, den näst största aktieägaren i Castellum, samt två ledamöter i valberedningen, Vincent Fokke och Charlotte Strömberg, styrelseordförande i Castellum, föreslog omval av Per Berggren, Anna-Karin Hatt, Christer Jacobson, Christina Karlsson Kazeem, Nina Linander, Zdravko Markovski och Joacim Sjöberg. Till styrelsens ordförande föreslogs nyval av Per Berggren. Charlotte Strömberg hade avböjt omval. Anna-Karin Hatt, Christer Jacobson och Nina Linander hade meddelat att de inte ställer upp för omval om Rutger Arnhult skulle väljas till styrelseledamot i Castellum.

AP3 röstade inte på något av dessa förslag i sin helhet. Fonden bedömde dock att Rutger Arnhult i egenskap av stor aktieägare i bolaget var berättigad till en plats i styrelsen men förordade Per Berggren till styrelseordförande. AP3 röstade för omval av Per Berggren, Christina Karlsson Kazeem, Zdravko Markovski och Joacim Sjöberg samt nyval av Rutger Arnhult, Anna Kindberg Batra och Anna-Carin Celsing, samt att Per Berggren skulle väljas till ordförande för bolaget. Årsstämman beslutade i enlighet med valberedningens förslag och Rutger Arnhult

valdes till ny ordförande för Castellum.

Castellum har ett resultat- och aktiekursbaserat incitamentsprogram som gäller för perioden 2020-2023. Programmet följer samma modell som tidigare års program och består av två delar; en del som baseras på varje års utfall av ett antal resultatkriterier och en del som baseras på totalavkastningen för bolagets aktie över en treårsperiod. Deltagarna i programmet förbinder sig att förvärva aktier i bolaget för minst halva beloppet av utfallande rörlig ersättning efter skatt. Något nytt program presenterades inte på årets stämma.

CATENA AB

Årsstämman beslutad en utdelning om 7,50 kronor per aktie. Styrelseledamoten Tomas Andersson hade avböjt omval och årsstämman beslutade nyval av Lennart Mauritzon, Vd och koncernchef Backahill AB, samt omval av Gustaf Hermelin till styrelseordförande. Valberedningen är tydlig med att man eftersträvar en jämn könsfördelning i styrelsen. Av styrelsens sju ledamöter är tre kvinnor, en andel på 43 procent, vilket innebär att styrelsen uppfyller rekommendationen i Svensk kod för bolagsstyrning. Styrelsearvodena justerades upp med 8 procent. Bolagets ledning har inslag av rörliga ersättningar i sin ersättningsstruktur som är förhållandevis begränsade. Catena har inga utestående aktiebaserade incitamentsprogram.

DIÖS FASTIGHETER AB

Årsstämman beslutade en utdelning om 3,30 kronor per aktie. Valberedningen föreslog omval av samtliga ledamöter i styrelsen och omval av Bob Persson till styrelsens ordförande. Av styrelsens sex ledamöter är två kvinnor, en andel på 33 procent. Bolagets ledande befattningshavare kan inom ramen för incitamentsprogram erhålla rörlig kontantersättning. Dessa fastställs för varje verksamhetsår och utfallet beror av i vilken utsträckning i förväg uppställda mål har uppnåtts. Den rörliga ersättningen är begränsad till maximalt en månadslön. Inga aktierelaterade ersättningar får förekomma.

FABEGE AB

Årsstämman beslutade en utdelning om 3,60 kronor per aktie. Styrelseledamoten Per-Ingemar Persson hade undanbett sig omval och årsstämman beslutade nyval av ledamöterna Stina Lindh Hök, Vd Nyfosa AB, och Lennart Mauritzon, Vd Backahill AB. Jan Litborn omvaldes till styrelseordförande. Valberedningen är tydlig med att man eftersträvar en jämn könsfördelning i styrelsen och styrelsen har även fortsättningsvis en balanserad könsfördelningen bestående av fyra kvinnor och tre män. Styrelsearvodena lämnades oförändrade i år.

Ledande befattningshavare har möjlighet till rörlig ersättning som får uppgå till max nio månadslöner motsvarande högst 75 procent av den fasta årliga kontantlönen. De som erhåller rörlig ersättning ska under tre år investera minst 2/3 av ersättningen efter skatt i aktier i bolaget. Bolaget har en vinststiftelse som omfattar samtliga anställda, vilket AP3 anser vara en bra ersättningsmodell. Avsättningen till stiftelsen baseras på uppnådd avkastning på eget kapital och är maximerad till två basbelopp per år och anställd.

FASTIGHETS AB BALDER

Årsstämman beslutade i enlighet med styrelsens förslag ingen utdelning. Årsstämman beslutade omval av samtliga fem styrelseledamöter. Styrelseordförande Christina Rogestam är den enda kvinnan i styrelsen och med en andel på 20 procent kvinnor i styrelsen behöver valberedningen arbeta för att förbättra könsfördelningen. Styrelsearvodena lämnades oförändrade i år. Bolaget har inga långsiktiga aktierelaterade ersättningsprogram för ledande befattningshavare. Vd Erik Selin har en ovanligt låg totalersättning för sitt uppdrag, men då bör man beakta att han är huvudägare i bolaget.

FASTPARTNER AB

Årsstämman beslutade i enlighet med styrelsens förslag lämna utdelning om 2,00 kronor per stamaktie serie A, 5,00 kronor per stamaktie serie D och 6,68 kronor per befintlig preferensaktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga fem styrelseledamöter och omval av Peter Carlsson till styrelseordförande. Av styrelsens fem ledamöter är tre kvinnor och om man exkluderar Vd i beräkningen, vilket är brukligt i dessa sammanhang, är andelen kvinnliga styrelseledamöter 75 procent. Det betyder att Fastpartner är det börsbolag som har störst andel kvinnliga styrelseledamöter. Styrelsearvodena justerades upp med 3 procent. Bolaget har inga rörliga ersättningar eller långsiktiga aktierelaterade ersättningsprogram. Vd Sven-Olof Johansson har en ovanligt låg totalersättning för sitt uppdrag, men då bör man beakta att han är huvudägare i bolaget.

HUFVUDSTADEN AB

Årsstämman fastställde styrelsens förslag till utdelning om 2,50 kronor per aktie. Bolaget har ingen valberedning utan huvudägaren, Lundbergsfären, lämnar förslag till årsstämman avseende styrelsesammansättning. Årsstämman beslutade omval av samtliga nio ledamöter. Fredrik Lundberg omvaldes till ordförande. Av styrelsens nio ledamöter är tre kvinnor och om man räknar bort Vd är andelen kvinnliga ledamöter 38 procent. Årsstämman beslutade oförändrade styrelsearvodena. Arvodena är förhållandevis återhållsamma, vilket det normalt sett är i Lundbergkontrollerade bolag. Enligt riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare kan bonus till Vd och övriga ledande befattningshavare utgå med maximalt tre månadslöner. Bonuskostnaderna uppgick under 2020 till mindre än 0,5 miljoner kronor, vilket är lågt jämfört med andra likvärdiga bolag.

JM AB

Årsstämman fastställde styrelsens förslag till utdelning om 12,75 kronor per aktie. Styrelseledamoten Eva Nygren hade avböjt omval. Styrelsen har sedan flera år tillbaka bestått av sju styrelseledamöter och valberedningen föreslog att bolaget skulle återgå till sju styrelseledamöter. Årsstämman beslutade omval av samtliga sju ledamöter. Fredrik Persson omvaldes till ordförande. Det kan konstateras att JM sedan många år har haft en jämn könsfördelning i styrelsen och av de av årsstämman valda ledamöterna är tre kvinnor och fyra män, en andel på 43 procent. Styrelsesammansättningen uppfyller därmed Kodens krav på en jämn könsfördelning i styrelsen. Årsstämman beslutade höjda styrelsear-

voden med 7 procent. Valberedningen rekommenderar styrelsen att anta en policy som innebär att de stämموvalda styrelseledamöterna, under en femårsperiod, förväntas bygga upp ett eget innehav i aktier till ett marknadsvärde som motsvarar minst ett årsarvode före skatt. En bra princip enligt AP3. Bolaget har under de fem senaste åren erbjudit samtliga anställda i Sverige inklusive koncernledningen att teckna personalkonvertibler. Bolaget har för avsikt att även framöver fortsätta med detta erbjudande men på årets stämma lämnades inget sådant förslag.

K-FAST HOLDING AB

Årsstämman beslutade ingen utdelning i år och beslutade öka antalet aktier i bolaget genom att varje befintlig aktie delas upp i sex aktier av samma aktieslag. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Erik Selin till styrelseordförande. Av styrelsens sex ledamöter är en kvinna och om man räknar bort Vd är andelen kvinnliga ledamöter 20 procent. Styrelsesammansättningen uppfyller därmed inte Kodens krav på en jämn könsfördelning i styrelsen. Årsstämman beslutade oförändrade styrelsearvodena. Bolaget tillämpar endast fast kontant ersättning till ledningen och det finns inga utestående aktierelaterade incitamentsprogram.

KLÖVERN AB

För räkenskapsåret 2020 beslutades om en utdelning om 0,26 kronor per stamaktie av serie A respektive serie B och 20,00 kronor per preferensaktie. Rutger Arnhult hade innan årsstämman 2021 frånt sitt uppdrag som styrelseledamot i bolaget och meddelat att han inte stod till förfogande för omval. Årsstämman beslutade nyval av styrelseledamoten Lars Höckenström, styrelseledamot i Guard Therapeutics International AB, Rhovac AB och Devyser Diagnostics AB, samt omval av Pia Gideon till styrelseordförande. Av styrelsens fem ledamöter är tre kvinnor, en andel motsvarande 60 procent. Årsstämman beslutade oförändrade styrelsearvodena. Valberedningen förväntar sig att styrelseledamöter inom en treårsperiod bygger upp ett aktieäggande i bolaget som motsvarar minst ett årsarvode. Årsstämman 2017 och 2020 beslutade om kontantavräknade optionsprogram för ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner i bolaget, förutom Vd som inte deltog i programmen. På grund av osäkerhet och andra omständigheter på marknaden infördes inte optionsprogrammet 2020.

Corem Property Group AB lämnade den 29 mars 2021 ett offentligt uppköpserbjudande till aktieägarna i Klövern. Klövern avnoterades från Nasdaq Stockholm och under sommaren hölls en extra bolagsstämma där det beslutades en ny styrelse. Samtliga valda styrelseledamöter är styrelseledamöter i Corem Property Group AB.

KUNGSLEDEN AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 2,80 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Charlotte Axelsson till styrelseordförande. Av styrelsens sju ledamöter är tre kvinnor, vilket innebär en kvinnoandel på 43 procent. Lägg därtill att bolaget är ett av

få börsbolag som har kvinnlig Vd och kvinnlig styrelseordförande. Årsstämman beslutade oförändrade styrelsearvodena.

Förra året beslutades ett aktiekursrelaterat incitamentsprogram (LTI) bestående av två delar – en kortsiktig rörlig kontant ersättning som baseras på bolagets resultat under tre fristående ettåriga prestationsperioder (STI), och en långsiktig aktiekursrelaterad kontanter ersättning som baseras på Kungslidenaktiens totalavkastning över hela treårsperioden (LTI). Incitamentsprogrammet omfattar tio ledande befattningshavare. Det maximala årliga STI-utfallet är begränsat till mellan tre och sex månadslöner beroende på befattning. Det maximala LTI-utfallet är begränsat till mellan nio och 18 månadslöner beroende på befattning. Utbetalning baseras på graden av måluppfyllelse av fem prestationsvillkor. Något nytt program presenterades inte på årets stämma.

NYFOSA AB

Årsstämman beslutade i enlighet med styrelsens förslag om en ordinarie utdelning till aktieägarna om 3,00 kronor per aktie samt en extra utdelning om 1,00 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Johan Ericsson till styrelseordförande. Av styrelsens sju ledamöter är tre kvinnor, vilket innebär en kvinnoandel på 43 procent. Årsstämman beslutade oförändrade styrelsearvodena.

Styrelsen föreslog ett incitamentsprogram bestående av teckningsoptioner riktade till Vd, koncernledning och övriga anställda i bolaget, totalt högst 62 personer. Teckningsoptionernas löptid är tre år och de är uppdelade på två olika serier. Hälften av optionerna har en teckningskurs som är kopplad till Nyfosas framtida aktiekursutveckling och hälften av optionerna har en teckningskurs som omräknas med den genomsnittliga kursutvecklingen för de noterade fastighetsbolagen enligt ett fastighetsindex, innebärande att teckningsoptionerna blir värdefulla om Nyfosa har en kursutveckling som är bättre än genomsnittet för de noterade fastighetsbolagen under löptiden. Teckningskursen för aktier är bestämd till 122,5 procent av dagens aktiekurs och deltagarna betalar en marknadsmässig premie för optionerna. Bolaget kommer genom kontant bonus subventionera del av deltagarens premie. Bonusen motsvarar det belopp som deltagaren väljer att investera i incitamentsprogrammet. Ingen kompensation lämnas dock för deltagarens skattekostnad, vilket i praktiken innebär att bolaget genom den kontanta bonusen lämnar ett kostnadstäckningsbidrag som efter erlagd skatt motsvarar cirka 50 procent av deltagarens förvärvskostnad. Utspädningen kan uppgå till maximalt 0,6 procent av det totala antalet aktier. Programmet uppfyller de villkor som fonden ställer på denna typ av ersättningar och AP3 röstade ja till förslaget.

PANDOX AB

Årsstämman beslutade att utdelning inte ska lämnas. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Christian Ringnes till styrelseordförande. Vid det konstituerande styrelsesammanträdet beslutade styrelsen omval av Bengt Kjell till styrelsens vice ordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i Pandox är två

kvinnor och fyra män, vilket innebär en andel på 33 procent. De totala styrelsearvodena ökade en del och ökningen förklaras av en mindre höjning av styrelsens ordinarie arvoden, en viss höjning av revisionsutskottets arvoden och inrättandet av ett finansutskott där ledamöterna arvoderas på samma nivå som revisionsutskottet.

Enligt bolagets riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ska ersättningen vara marknadsmässig och konkurrenskraftig. Ersättning får bestå av fast kontantlön, kortsiktig rörlig kontanter ersättning, kontantbaserade incitamentsprogram, utöver pension och andra sedvanliga förmåner. Bolagsstämman kan därutöver besluta om aktie-, aktiekursrelaterade eller prestationsbaserade ersättningar. Kortsiktig rörlig ersättning baseras på företagsgemensamma och individuella mål. För Vd kan den kortsiktiga rörliga ersättningen uppgå till maximalt sex månadslöner och för övriga ledande befattningshavare maximalt fyra månadslöner. Under 2020 förföll ett femårigt kontantbaserat incitamentsprogram och bolaget har ett löpande prestations- och kontantbaserat incitamentsprogram baserat på förutbestämda och mätbara finansiella och icke-finansiella kriterier.

PLATZER FASTIGHETER HOLDING AB

Årsstämman beslutade utdelning om 2,10 kronor per aktie. Styrelseledamöten Fabian Hielte lämnade styrelsen och årsstämman beslutade nyval av ledamöterna Maximilian Hobohm, Investment Manager på Lazarus Industriförvaltning AB, och Henrik Forsberg Schoultz, Vd för Ernström & Co. Charlotte Hybinette omvaldes till styrelseordförande. Av de åtta ledamöterna är tre kvinnor och fem män, vilket innebär att andelen kvinnor är 38 procent. Styrelsearvodena justerades upp med 5 procent för ordinarie ledamöter och med 25 procent för styrelsens ordförande. För ordförande är det en större höjning än normalt men det ska ses som en nivåanpassning av arvodet till liknande bolag av samma storlek.

Enligt bolagets riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare kan utöver fast lön också rörlig kontanter ersättning utgå som då ska belöna förutbestämda och mätbara prestationer. Rörlig kontanter ersättning ska vara maximerad till motsvarande 10 procent av den årliga fasta kontantlönen och vara beroende av utfall av mål hänförliga till bolagets verksamhet. Ytterligare kontant rörlig ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter under förutsättning att sådana arrangemang endast görs på individnivå antingen i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 40 procent av den fasta årliga kontantlönen och inte utges mer än en gång per år och individ.

AB SAGAX

Årsstämman beslutade utdelning motsvarande 1,65 kronor per stamaktie och 2,00 kronor per preferensaktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga sex styrelseledamöter och omval av Staffan Salén till styrelseordförande. Av de fem ledamöter som inte är anställda i bolaget är endast en kvinna, vilket innebär att andelen kvinnliga ledamöter ligger klart

under det mål som uppställts av Kollegiet för svensk bolagsstyrning. Det räcker dock med att man byter ut en av de stämموvalda manliga ledamöterna mot en kvinna så når man målet om 40 procent kvinnor i styrelsen. AP3 är femte största ägare i bolaget, men har inte deltagit i valberedningens arbete. Som en av de större ägarna i bolaget kommer fonden dock att driva frågan om en jämnare könsfördelning i styrelsen. Årsstämman beslutade oförändrade styrelsearvodena.

På samma sätt som tidigare år beslutades ett incitamentsprogram som innebär att bolaget ska emittera och överlåta teckningsoptioner till personer som är eller blir anställda i bolaget eller dess dotterbolag, med undantag för Vd. Teckningsoptionerna ger innehavaren rätt att efter stämman teckna en ny stamaktie i bolaget. Teckningskursen är satt till genomsnittskursen vid tidpunkten för emissionen av optionerna med upp- eller nedräkning beroende på alla noterade fastighetsbolags genomsnittliga utveckling, beräknat enligt Carnegies fastighetsindex (CREX) under tiden från den 17 maj 2021 till och med den 31 maj 2024, dvs. tre år. Varje anställd erbjuds att förvärva teckningsoptioner till ett belopp som motsvarar högst en tolfedel av medarbetarens årslön före inkomstskatt och de betalar ett marknadsmässigt pris för optionerna. Förutsatt att det är en av de tre första gångerna som den anställda deltar i programmet och dennes årslön inte överstiger 500 000 kronor, ska den anställda erhålla en premiesubvention i form av extra lön motsvarande 50 procent av optionspremien. Förslaget är långsiktigt, har ett tak för tilldelning och förutsätter en egen investering av deltagarna då de betalar en marknadsmässig premie för optionerna. Visserligen erhåller vissa anställda en premiesubvention i form av extra lön men programmet är ändå inte helt gratis. Årets förslag uppfyller därmed de krav som AP3 ställer på denna typ av ersättning och röstade ja till förslaget.

SAMHÄLLSBYGGNADSBOLAGET I NORDEN AB

Årsstämman beslutade utdelning motsvarande 1,00 kronor per stamaktie A och B samt 2,00 kronor per stamaktie D. Årsstämman beslutade omval av samtliga sju styrelseledamöter och omval av Lennart Schuss till styrelseordförande. Av de sex ledamöter som inte är anställda i bolaget är två kvinnor, vilket innebär att andelen kvinnliga ledamöter är 33 procent. Årsstämman beslutade oförändrade styrelsearvodena.

Bolaget har ett kortsiktigt incitamentsprogram där ersättningen består av tre delar som vardera ger rätt till en tredjedel av det maximala ersättningsbeloppet. Två av delarna bestäms av att vissa mål för bolaget uppnås, medan en del bestäms av att individuella mål uppnås. För att ersättningen ska utgå krävs att den del som är kopplad till individuella mål uppnås samt att en av de delar som är kopplade till mål för bolaget uppnås. Ersättningen kan maximalt uppgå till 50 procent av den fasta grundlönen samt vid fullt utfall uppgå till högst 40 procent av total ersättning exklusive LTI. Bolaget har även haft ett långsiktigt incitamentsprogram för bolagets anställda som avslutades under 2020. Incitamentsprogrammet var baserat på teckningsoptioner som förvärvades av deltagarna på marknadsmässiga villkor. Något nytt program beslutades inte på årets stämma.

STENDÖRREN FASTIGHETER AB

Årsstämman beslutade ingen utdelning i år. Årsstämman beslutade omval av samtliga sju styrelseledamöter och omval av Anders Tägt till styrelseordförande. Två av styrelsens ledamöter är kvinnor, vilket innebär att andelen kvinnliga ledamöter är 29 procent. Årsstämman beslutade oförändrade styrelsearvodena. Styrelseledamöterna Nisha Raghavan och Henrik Orrbeck, som båda är anställda av EQT, avstår arvode för sitt styrelsearbete.

Enligt bolagets riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare har styrelsen en diskretionär rätt att besluta om rörlig kontantersättning som får uppgå till högst 200 procent av den fasta årliga kontantlönen. Bolaget har tidigare inrättats aktierelaterat incitamentsprogram men på årets stämma fattades inget sådant beslut.

WALLENSTAM AB

Årsstämman beslutade utdelning om 1,20 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga fem styrelseledamöter och omval av Lars-Åke Bokberger till styrelseordförande. Två av styrelsens ledamöter är kvinnor, vilket innebär att andelen kvinnliga ledamöter är 40 procent. Årsstämman beslutade oförändrade styrelsearvodena. Styrelseordförande har ett årligt arvoden om 740 000 kronor. Dessutom utgår ett ytterligare arvode om 1 500 000 kronor till ordförande för att bistå bolagsledningen under året. Det extra arvodet justerades ned något i år, men det sticker ändå ut i förhållande till vad som är normalt i liknande bolag.

Enligt ersättningsriktlinjerna kan ersättningen till ledande befattningshavare innehålla rörlig kontantersättning, men Wallenstam tillämpar för närvarande inte rörlig kontantersättning. Bolaget införde 2018 ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram för samtliga anställda inklusive koncernledningen. Programmet avser syntetiska optioner med en sexårig löptid som förfaller i maj 2024.

WIHLBORGS FASTIGHETER AB

Årsstämman beslutade utdelning om 5,25 kronor per aktie. Styrelseledamöterna Per-Ingemar Persson och Sara Karlsson hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av ledamöterna Amela Hodzic, kommunikationschef på serviceförvaltningen i Malmö Stad, och Lennart Mauritzson, Vd Backahill AB. Anders Jarl valdes till ny styrelseordförande. Tre av styrelsens sju ledamöter är kvinnor, vilket innebär att andelen kvinnliga ledamöter är 43 procent. Årsstämman beslutade mindre uppjusteringar av styrelsearvodena.

Enligt ersättningsriktlinjerna ska eventuell ersättning utöver den fasta lönen ska vara maximerad till hälften av den fasta ersättningen och utges i kontanter. Ledningen har för närvarande ingen rörlig ersättning. Avsättning har gjorts till bolagets vinstandelsstiftelse. Bolaget har inte tillämpat något aktierelaterat incitamentsprogram.

Energi

EOLUS VIND AB

Årsstämman beslutade utdelning till aktieägarna om 2,00 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga sex styrelseledamöter och omval av Hans-Göran Stennert till styrelseordförande. Styrelsen är sammansatt av två kvinnor och fyra män, vilket innebär en kvinnoandel på 33 procent. Årsstämman beslutade normala ökning av styrelsearvodena.

Styrelsen föreslog årsstämman ett långsiktigt aktiesparprogram som innebär att samtliga anställda i bolaget kan välja att av eventuell intjänad rörlig kontantersättning avseende räkenskapsåret 2021 förvärva aktier i bolaget för ett belopp motsvarande maximalt en månadslön. Under förutsättning att deltagaren behåller samtliga förvärvade aktier och fortsatt är anställd tre år efter förvärvet, ersätter bolaget deltagaren med kostnaden för att förvärva så många aktier som motsvarar hälften av antalet förvärvade aktier. AP3 bedömer att aktiesparprogrammet är ett bra sätt att få bolagets anställda att ytterligare engagera sig i bolagets verksamhet och fonden röstade ja till förslaget.

LUNDIN ENERGY AB

Årsstämman beslutade utdelning till aktieägarna om 1,80 USD per aktie. Årsstämman beslutade nyval av Adam Lundin till styrelseledamot, omval av övriga nio ledamöter samt omval av Ian Lundin till styrelseordförande. Av styrelsens tio ledamöter är tre kvinnor, vilket innebär en kvinnoandel på 30 procent. Årsstämman beslutade oförändrade styrelsearvodena.

Ersättningsfrågorna i bolaget har tidigare varit ganska kontroversiella, men det har blivit mycket bättre än det var för ett par år sedan. Styrelsen har exempelvis gjort en genomgripande utvärdering av ersättningar till koncernledningen, upprättat en ersättningskommitté för att följa upp och utvärdera ersättningsstrukturen och bolaget har idag även en tydligare och mer omfattande ersättningspolicy än tidigare. I år lämnade dock styrelsen ett förslag som AP3 uppfattar som okonventionellt. Styrelsen föreslog att styrelseledamöterna tillika tidigare Vd, Alex Schneider, skulle beviljas en extraordinär kontantersättning som uppgår till ett belopp motsvarande värdet av 75 000 aktier i bolaget. Den kontanta ersättningen ska vara villkorad av, och utbetalas i samband med, att Johan Sverdrup fas 2 tas i drift, det vill säga när olja flödar genom produktionsanläggningen för fas 2. AP3 röstade nej till förslaget.

Styrelsen föreslog ett aktiebaserat incitamentsprogram på samma villkor som programmet som beslutades 2020. Programmet omfattar 20 anställda som ska bygga upp ett meningsfullt aktieinnehav i bolaget för att överhuvudtaget vara aktuella för deltagande. Programmet har en treårig prestationsperiod och prestationsvillkoret är baserat på TSR relativt ett urval av referensbolag. Den maximala kostnaden för programmet uppgår till 75 miljoner kronor. AP3 bedömer att programmet är långsiktigt, det innehåller en prestationskoppling, det finns både tröskel och tak för tilldelning och kostnaden i form av utspädning för aktieägarna är acceptabel. Fonden anser dock att prestationsvillkoret, som är baserat på relativt TSR, kunde vara bättre utformat och att fonden

hellre sett att prestationsvillkoret kopplats direkt till bolagets verksamhet och finansiella mål. Kritiken mot programmet var dock inte av sådan omfattning att fonden motsatte sig förslaget.

På årsstämman lades två förslag från en aktieägare rörande bolagets verksamhet i Sudan åren 1997-2003. Liknande förslag har tidigare lämnats till årsstämman 2012, 2013, 2017, 2019 och 2020. Dessa förslags avslogs då av aktieägarna. Styrelsen rekommenderade enhälligt att aktieägarna skulle rösta emot aktieägarförslagen på årsstämman och AP3 röstade i enlighet med styrelsens förslag.

Kraftförsörjning

ARISE AB

AP3 är en av de större aktieägarna i bolaget och har också deltagit i valberedningens arbete. Årsstämman beslutade ingen utdelning i år. Valberedningen föreslog omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Joachim Gahm till styrelseordförande. Styrelsen består därmed av fyra ledamöter vilket är börsens till antalet ledamöter minsta styrelse. En kvinna och tre män innebär en kvinnoandel på 25 procent, vilket är lägre än Kollegiets rekommendation. Å andra sidan innebär en till antalet ledamöter så pass liten styrelse att man med små justeringar kan åstadkomma stora förändringar avseende den könsmissiga sammansättningen av styrelsen. Styrelsearvodena, som har varit oförändrade en tid, justerades upp med 10 procent.

Enligt bolagets riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare kan rörlig ersättning utgå. Denna del av ersättningen ska i huvudsak vara baserad på bolagets resultat och det finns ett tak för hur stor den kan bli. För fem år sedan beslutades ett optionsprogram, men sedan dess har styrelsen inte föreslagit några liknande aktierelaterade ersättningar.

Industrivaror och tjänster

ABB AB

Bolaget lämnade utdelning om 0,80 CHF per aktie. Styrelseledamöterna Matti Alahuhta stod inte till förfogande för omval och årsstämman beslutade omval av övriga 10 styrelseledamöter och omval av Peter Voser till styrelseordförande. Två kvinnliga ledamöter av totalt 10 är ganska svagt. Eftersom bolaget saknar valberedning och det är styrelsen själva som föreslår ledamöter måste frågan adresseras till styrelsen.

ABB har sin hemvist i Schweiz och följer inte samma lagstiftning som bolag noterade på Stockholmsbörsen. Tilldelning av aktier eller optioner i incitamentsprogram beslutas normalt sett inte av årsstämman utan av en ersättningskommitté. Gällande ersättningar till styrelse och koncernledning under föregående år föreslår styrelsen nivåer som aktieägarna föreslås godkänna, vilket är en icke bindande, rådgivande röstning. Knappt 85 procent av rösterna stödde ersättningsrapporten på den föregående stämman och det var i stort sett samma resultat året innan. Tidigare år har stödet legat på betydligt lägre nivåer, omkring 60 procent. AP3 har tidigare röstat nej till ersättningsrapporten, främst på grund

av bristande transparens. Bolaget har under flera år arbetat på att förändra sitt ersättningsssystem och transparensen har blivit bättre, framförallt när det gäller de långsiktiga aktierelaterade programmen. Bolaget har minskat målertingen för ny Vd samtidigt som man ökat den fasta lönen och sänkt de rörliga komponenterna. Transparensen i ersättnings-systemet bedöms numera vara acceptabel och den kvarvarande kritiken mot ersättningsystemet är nu endast den bristande stringensen på tröskelnivå inom LTIP, dvs. var går den nedre gränsen för när rörlig ersättning inte betalas ut. AP3 röstade ja till att godkänna ersättningsrapporten som i år fick stöd av 90 procent av rösterna på stämman.

AF POYRY AB

Årsstämman beslutade utdelning om 5,00 kronor per aktie. Styrelseledamöterna Jonas Abrahams-son, Anders Narvinger, Salla Pöyry och Ulf Södergren hade avböjt omval och årsstämman beslutade nyval av styrelseledamöterna Tom Erixon, Vd och koncernchef Alfa Laval, Carina Håkansson, bland annat styrelseledamot i SCA, och Neil McArthur, senior partner inom energidivisionen för Oliver Wyman. Tom Erixon valdes till ny styrelseordförande. Av styrelsens åtta ledamöter är tre kvinnor, vilket motsvarar en andel på 38 procent. Valberedningen föreslog kraftigt höjda styrelsearvoden, för ordförande med 750 000 kronor till 1 750 000 kronor och för övriga ledamöter med 50 000 kronor till 450 000 kronor. Arvodesjusteringarna motiverades av bolagets tillväxt och behovet av konkurrenskraftiga arvoden. AP3 bedömer justeringarna som rimliga anpassningar till arvodesnivåerna i bolag med liknande verksamhet och storlek. Enligt bolagets riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare tillämpar bolaget kortsiktiga och långsiktiga incitamentsprogram. Dessa program är dock kontantbaserade och beslutas inte av aktieägarna.

ALFA LAVAL

Årsstämman beslutade utdelning om 5,50 kronor per aktie. Årsstämman beslutade nyval av styrelseledamoten Lilian Fossum Biner som har mångårig erfarenhet från styrelseuppdrag i många olika bolag. Årsstämman beslutade omval av styrelseordförande Dennis Jönsson. Av styrelsens nio ledamöter är tre kvinnor, vilket motsvarar en andel på 33 procent. Det är något lägre än önskvärt och valberedningen har fastslagit att strävan efter att uppnå en jämn könsfördelning i styrelsen kommer att prioriteras under kommande år. Valberedningen föreslog normala höjningar av styrelsearvoden. Enligt bolagets riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare tillämpar bolaget kortsiktiga och långsiktiga incitamentsprogram. Dessa program är dock kontantbaserade och bolaget har inte några aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

ASSA ABLOY AB

Årsstämman fastställde enligt styrelsens förslag utdelningen till 3,90 kronor per aktie. Styrelseledamöterna Birgitta Klasén och Jan Svensson hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Johan Hjertonsson, Vd och koncernchef för Investment AB Latour, och Susanne Pahlén Åklundh, chef för Energydivisionen på Alfa Laval AB, som nya leda-

möter i styrelsen. Vidare omvaldes Lars Renström till styrelsens ordförande samt Carl Douglas till vice ordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i Assa Abloy är fyra kvinnor och fyra män, dvs. en könsmässigt jämställd styrelse. Styrelsens arvode har varit oförändrat sedan 2019 och valberedningen föreslog som en marknadsanpassning en höjning av styrelsearvodet med 15 procent.

Styrelsen föreslog ett incitamentsprogram baseras på samma principer som förra årets program. Det långsiktiga incitamentsprogrammet omfattar cirka 115 ledande befattningshavare och nyckelpersoner som erbjuds att för lägst 5 procent och högst 10 procent av sin fasta grundlön förvärva aktier till marknadspris. För Vd och koncernledningen går gränsen vid 15 procent. Givet att man efter tre år fortfarande är anställd i bolaget ger investeringen möjlighet till gratis tilldelning av prestationsaktier. Givet maximalt privat investering, att man fortfarande är anställd och har kvar aktierna efter tre år samt att prestationsvillkoren är uppfyllda, kan programmet maximalt komma att uppgå till ett belopp motsvarande 90 procent av den årliga grundlönen för Vd, 75 procent för övriga koncernledningen och 40 procent för övriga deltagare. Utspädningen är väldigt marginell, cirka 0,1 procent av det totala antalet utestående aktier och röster i bolaget. AP3 ställde sig positivt till styrelsens förslag med motiveringen att programmet innehåller en tydlig prestationskoppling, är tillräckligt långsiktigt, har ett tak för tilldelning och förutsätter en egen investering av deltagarna. Kostnaden för aktieägarna känd och begränsad.

ATLAS COPCO AB

Stämman beslutade i enlighet med styrelsens förslag om en utdelning uppgående till 7,30 kronor per aktie. Styrelseledamoten Sabine Neuss meddelade i maj 2020 att hon avgick från styrelsen och valberedningen föreslog i år inga nya ledamöter. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Hans Stråberg till styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i Atlas Copco är två kvinnor och fem män, vilket innebär att andelen kvinnor är 29 procent. Det är en minskning jämfört med tidigare och valberedningens mål är att fortsätta arbetet för en jämnare könsfördelning. Valberedningen föreslog i år en större arvodeshöjning än normalt, 12 procent, och avser att de närmaste åren fortsätta att justera ersättningen till konkurrenskraftiga nivåer.

Styrelsen föreslog en prestationsbaserad personaloptionsplan riktad till högst 335 nyckelpersoner enligt samma principer som tidigare år. Tilldelningen av optioner är prestationsrelaterad och beror av hur koncernens värdetillväxt utvecklas under 2021. Löptiden på programmet är sju år från tidpunkten för utfärdandet och optionerna och inlösen kan ske tidigast tre år efter tilldelning och gäller endast under den tid som personen är anställd. Lösenpriset är satt till 110 procent av dagens börskurs, vilket är lågt men ändå inte gratis. Det finns krav på egen investering för koncernledningen och divisionspresidenter, sammantaget 33 personer, som ska investera maximalt 10 procent av grundlönen före skatt i aktier. Investeringen kan ske kontant eller genom ett tillskott av redan innehavda aktier, dock inte sådana aktier som innehas som en del av tidigare

personaloptionsplaner. Investeringen ger möjlighet till matchning efter tre år genom att man får rätt att köpa matchningsaktier till ett pris av 75 procent av dagens aktiekurs, visserligen subventionerat men ändå mycket bättre än den fullständiga matchning som kännetecknar många andra förslag. AP3 konstaterar att styrelsen successivt har skärpt kraven i sina förslag till prestationsbaserade personaloptionsplaner. Årets förslag till program innehåller en tydlig prestationskoppling, är långsiktigt, har ett tak för tilldelning och förutsätter en egen investering av deltagarna. Det som kan förbättras är att mätperioden för prestationen fortfarande är ett år, vilket rimmar dåligt med motiveringen att nyckelpersonerna ska ha ett långsiktigt intresse. Årets förslag uppfyller dock de krav som AP3 ställer på denna typ av ersättning, och därmed röstade fonden ja till förslaget.

BEIJER ELECTRONICS GROUP AB

Årsstämman beslutade att vinstutdelning till aktieägarna ska inte ske för verksamhetsåret 2020. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Bo Elisson till styrelseordförande. Av de fem ledamöter som inte är anställda i bolaget är två kvinnor och tre män, vilket innebär en kvinnoandel på 40 procent. Valberedningen föreslog i år större arvodeshöjningar än normalt, 20 procent för ordförande och 10 procent för övriga ledamöter. AP3 bedömer arvodesjusteringen som en skälig nivåanpassning.

Styrelsen föreslog inrättande av långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram för ledningsgruppen och nyckelpersoner inom koncernen, totalt 25 personer. Programmet är långsiktigt då det mäter prestation under 2021 men har en löptid om tre år. Prestationskraven baseras på vinst per aktie, fritt kassaflöde och orderingång. Det finns en miniminivå och en maximinivå för intjäning och styrelsen avser att informera om uppfyllelsen av målen i efterhand. Programmet har ett visst element av egen ekonomisk investering då deltagaren ska inneha antingen aktier i bolaget motsvarande det totala antal prestationsaktier som deltagaren har rätt att högst erhålla, eller inneha aktier i bolaget motsvarande hälften av det totala antal prestationsaktier som deltagaren har rätt att högst erhålla, varvid deltagaren erhåller hälften av det intjänade antalet prestationsaktier. Om deltagaren inte innehar sina aktier under angiven tid, erhåller deltagaren inte några prestationsaktier. Den maximala utspädningen kan komma att uppgå till högst 1,1 procent. Förslaget uppfyller de krav som AP3 ställer på aktiebaserade incitamentsprogram och fonden röstade ja till förslaget.

BRAVIDA HOLDING AB

Årsstämman beslutade att vinstutdelning till aktieägarna ska utgå med 2,50 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Fredrik Arp till styrelseordförande. Av de sex ledamöter som inte är anställda i bolaget är tre kvinnor och tre män, vilket innebär en könsmässigt jämställd styrelse. Valberedningen föreslog normala justeringar av styrelsearvodena.

Styrelsen föreslog inrättande av långsiktigt incitamentsprogram som överensstämmer med de incitamentsprogram som antagits i samband med stämmor sedan 2016. Programmet är ett treårigt

prestationsbaserat incitamentsprogram som omfattar cirka 200 ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner i koncernen. Deltagarna måste investera i bolaget genom förvärv av aktier till ett värde motsvarande lägst 30 000 kronor och högst 300 000 kronor beroende på position i koncernen. För varje sparaktie som innehas kommer bolaget att tilldela deltagare ett visst antal rättigheter till prestationsaktier, innebärande rätten att vederlagsfritt erhålla prestationsaktier. Det antal rättigheter som varje deltagare berättigas till beror på vilken kategori deltagaren tillhör samt bolagets uppfyllande av prestationsvillkoren. Maximalt kan en deltagare erhålla fem prestationsaktier för varje sparaktie. Mätperioden är tre år och omfattar 2021, 2022 och 2023 och prestationsvillkoren baseras på bolagets finansiella resultat. Det finns fastställda min- och maxnivåer för tilldelning. Den maximala utspädningen kan komma att uppgå till 0,3 procent. Förslaget uppfyller de krav som AP3 ställer på aktiebaserade incitamentsprogram och fonden röstade ja till förslaget.

BTS GROUP AB

Årsstämman beslutade utdelning om 1,20 kronor per aktie. Styrelseledamoten Dag Sehlén hade meddelat valberedningen att han inte ställde upp för omval. Valberedningen föreslog ingen ersättare och omval av Reinhold Geijer till styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är två av fem kvinnor, vilket innebär en andel på 40 procent. Bolaget har återhållsamma riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare och i dagsläget finns inget aktiebaserat incitamentsprogram.

COOR SERVICE MANAGEMENT HOLDING AB

Årsstämman beslutade utdelning om 4,40 kronor per aktie. Valberedningen föreslog nyval av Magnus Meyer, styrelseledamot i bland annat Vasakronan AB, och omval av Mats Granryd till styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är tre av sju kvinnor, vilket innebär en andel på 43 procent. Valberedningen föreslog normala höjningar av styrelsearvodena.

Styrelsen föreslog inrättande av långsiktigt incitamentsprogram riktat till cirka 65 ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner i bolaget. Deltagarna måste investera i aktier till ett belopp motsvarande 7,5-10 procent av deltagarens årliga grundlön före skatt. Varje investeringsaktie ger rätt till vederlagsfri tilldelning av rätter som berättigar deltagaren att vederlagsfritt erhålla ett visst antal prestationsaktier efter utgången av en intjänandeperiod om tre år. Varje prestationsaktierätt ger innehavaren rätt att erhålla en Coor-aktie. Tilldelning av Coor-aktier förutsätter uppfyllande av fastställda prestationsvillkor kopplade till bolagets resultat. Det finns fastställda min- och maxnivåer för tilldelning. Den maximala utspädningen kan komma att uppgå till 0,6 procent. Förslaget uppfyller de krav som AP3 ställer på aktiebaserade incitamentsprogram och fonden röstade ja till förslaget.

ELANDERS AB

Årsstämman beslutade utdelning om 3,10 kronor per aktie. Valberedningen föreslog nyval av Eva Elmstedt, styrelseordförande i Praoact IT Group, och omval av Carl Bennet till styrelseordförande.

Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är fyra av åtta kvinnor, vilket innebär en könsmässigt jämställd styrelse. Valberedningen föreslog normala höjningar av styrelsearvodena. Enligt riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare utgår rörlig kontantbaserad ersättning kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier. Bolaget har inga utestående aktierelaterade eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

ELECTROLUX PROFESSIONAL AB

Årsstämman beslutade att ingen utdelning skulle betalas ut till aktieägarna. Valberedningen föreslog omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Kai Wärn till styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är tre av sju kvinnor, vilket motsvarar en andel på 43 procent. Valberedningen föreslog normala höjningar av styrelsearvodena. Valberedningen rekommenderade de styrelseledamöter som utses av stämman att förvärva och inneha Electrolux Professional-aktier. Rekommendationen innebär att ledamöterna förväntas bygga upp ett innehav som efter fem år motsvarar minst ett årsarvode före skatt.

Styrelsen föreslog ett prestationsbaserat långsiktigt aktieprogram riktat till högst 30 ledande befattningshavare och nyckelpersoner i koncernen. Programmet är treårigt och innebär att deltagare ges möjlighet att erhålla prestationsaktier förutsatt att deltagaren förblir anställd under tiden fram till den 1 januari 2024. Tilldelningen av prestationsaktierna ska baseras på ett högsta värde motsvarande mellan 40 och 100 procent av deltagarens årliga grundlön beroende på vilken kategori man tillhör. Tilldelningen kopplas till av styrelsen fastställda prestationsmål för koncernens resultat per aktie och operativa kassaflöde och det finns fastställda min- och en maxnivåer för prestationsmålen. Programmet ger en maximal utspädning om 0,4 procent av det totala antalet aktier i Electrolux Professional. AP3 röstade ja till förslaget.

EPIROC AB

Årsstämman fattade beslut om en aktiesplit och ett automatiskt inlösenförfarande i enlighet med styrelsens förslag. Inlösenförfarandet innebär att cirka 3,6 miljarder kronor eller 3,00 kronor per inlösenaktie, utskiftas till aktieägarna, utöver ordinarie utdelning om 2,50 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga nio styrelseledamöter och omval av Ronnie Leten till styrelseordförande. Av de åtta ledamöter som inte är anställda i bolaget är tre kvinnor vilket innebär en andel på 38 procent. Dessutom har bolaget en kvinnlig Vd som även är styrelseledamot. Årsstämman beslutade normala höjningar av styrelsearvodena.

Styrelsen föreslog en personaloptionsplan som överensstämmer med bolagets personaloptionsplaner för 2016-2020. Personaloptionsplanen är riktad till maximalt 100 nyckelpersoner. Tilldelningen av optioner är prestationsrelaterad och beror av hur koncernens värdetillväxt utvecklas under 2021. Löptiden på programmet är sju år från tidpunkten för utfärdandet och optionerna och inlösen kan ske tidigast tre år efter tilldelning och gäller endast under den tid som personen är anställd. Lösenpriset satts till 110 procent av den vid tiden för årsstäm-

man aktuella börskursen, vilket är lågt men ändå inte gratis. Det finns krav på egen investering för koncernledningen, sammantaget 11 personer, som ska investera maximalt 10 procent av grundlönen före skatt i aktier. Investeringen kan ske kontant eller av ett tillskott av redan innehavda aktier, dock inte sådana aktier som innehas som en del av tidigare personaloptionsplaner. Deltagandet i planen svarar därefter proportionellt mot gjord investering. Investeringen ger möjlighet till matchning efter tre år genom att man får rätt att köpa matchningsaktier till ett pris av 75 procent av dagens aktiekurs, visserligen subventionerat men ändå mycket bättre än den fullständiga matchning som kännetecknar många andra förslag. Förslaget till program innehåller en tydlig prestationskoppling, är långsiktigt, har ett tak för tilldelning och förutsätter en egen investering av deltagarna. Det som kan förbättras är att mätperioden för prestationen fortfarande är ett år, vilket rimmar dåligt med motiveringen att nyckelpersonerna ska ha ett långsiktigt intresse. Programmet uppfyller de krav som AP3 ställer på denna typ av ersättning och därmed röstade fonden ja till förslaget.

AB FAGERHULT

Årsstämman beslutade utdelning om 0,50 kronor per aktie. Samtliga sex styrelseledamöter omvaldes av årsstämman. Jan Svensson omvaldes till styrelseordförande och Eric Douglas till vice ordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är tre av sex kvinnor, vilket innebär en könsmässigt jämställd styrelse. Årsstämman beslutade normala höjningar av styrelsearvodena.

Styrelsen föreslog ett prestationsaktieprogram som till stora delar är utformat på samma sätt som programmen som beslutades på årsstämmorna 2012 till 2019. Prestationsaktieprogram 2021 omfattar upp till 80 ledande befattningshavare och nyckelpersoner inom koncernen. För att delta i programmet krävs en egen investering i Fagerhult-aktier till ett värde motsvarande lägst 2,5 procent och högst 12 procent av deltagarens årliga grundlön. Efter intjänandeperioden kan deltagarna vederlagsfritt tilldelas aktier i Fagerhult förutsatt att vissa villkor är uppfyllda. För att prestationsaktierätterna ska berättiga deltagaren att erhålla aktier i Fagerhult krävs fortsatt anställning i Fagerhult under intjänandeperioden samt att investeringen i Fagerhult-aktier i sin helhet bestått under samma tid. För att tilldelning av aktier ska ske krävs därutöver att ett finansiellt prestationsmål relaterat till vinst per aktie för Fagerhult under räkenskapsåren 2021-2023 uppnåtts. Styrelsen avser att i efterhand informera om målnivåer och utfall på årsstämman 2024. Det finns ett fastställt tak för hur mycket den maximala vinsten per aktie kan uppgå till. Kostanden för programmet är begränsad. AP3 röstade ja till förslaget.

GREEN LANDSCAPING GROUP AB

Styrelsen föreslog ingen aktieutdelning i år. Samtliga styrelseledamöter omvaldes och Per Sjöstrand omvaldes till styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är två av sex kvinnor, vilket innebär en andel på 33 procent. Styrelsearvodena lämnades oförändrade i år.

Enligt bolagets riktlinjer kan rörlig lön utgå kontant och baseras på utfallet i förhållande till resultatmål

inom det individuella ansvarsområdet samt sammanfalla med aktieägarnas intressen. Rörlig lön ska motsvara maximalt 50 procent av den fasta årslönen för Vd och maximalt 35 procent av den fasta årslönen för övriga personer i koncernledningen. Styrelsen föreslog ett incitamentsprogram som innebär att bolaget emitterar teckningsoptioner som deltagarna betalar en marknadsmässig premie för. Varje teckningsoption ger innehavaren rätt att om tre år teckna en ny aktie i bolaget till teckningskursen 120 procent av dagens kurs. Det maximala antalet tillkommande aktier beräknas uppgå till högst 490 000 motsvarande 1,0 procent av det totala antalet aktier i bolaget. Programmet uppfyller de krav som AP3 ställer och fonden röstade ja till förslaget.

INDUTRADE AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 1,80 kronor per aktie. Samtliga styrelseledamöter omvaldes och Katarina Martinsson omvaldes till styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är två av åtta kvinnor, vilket innebär en andel på 25 procent. Valberedningen bör till kommande år arbeta för att åstadkomma en jämnare könsfördelning i styrelsen. Årsstämman beslutade mindre höjningar av styrelsearvodena.

Styrelsen föreslog inrättande av ett långsiktigt incitamentsprogram riktat till medlemmar av koncernledningen inklusive Vd, affärsenhetschefer samt dotterbolagschefer och andra nyckelpersoner, totalt omkring 235 anställda. Programmet har ett krav på egen investering motsvarande i genomsnitt 8-10 procent av deltagarens årliga grundlön före skatt. Om deltagaren efter tre år fortfarande är anställd i bolaget, har kvar sina investeringsaktier och att vissa finansiella prestationsvillkor är uppfyllda, kan man erhålla vederlagsfri tilldelning av prestationsaktier. Varje prestationsaktierätt ger innehavaren rätt att erhålla upp till en Indutrade-aktie. Programmet omfattar högst 650 000 aktier i Indutrade, vilket motsvarar 0,2 procent av alla aktier och röster i Indutrade. Eftersom förslaget inte innebär att nya aktier emitteras, medför programmet ingen utspädning för befintliga aktieägares röster eller aktiekapital. Påverkan på viktiga nyckeltal är endast marginell. Programmet uppfyller de krav som AP3 ställer och fonden röstade ja till förslaget.

INSTALCO AB

Årsstämman beslutade utdelning till aktieägarna om 2,70 kronor per aktie. Bolaget hade tidigare meddelat att Robin Boheman, nuvarande CFO, tillträder som ny Vd den 1 september 2021. Valberedningen föreslog att nuvarande Vd Per Sjöstrand skulle väljas till ny styrelseledamot och att han skulle väljas till ny styrelseordförande från tidpunkten för frånträandet från position som Vd för bolaget. Fram till dess fortsätter Olof Ehrlén som styrelseordförande. Styrelsen består av tre kvinnor och fyra män, vilket innebär en andel på 43 procent. Styrelsearvodena justerades upp mer än normalt, med 20 procent, men det bör ses som en nivåanpassning av styrelsearvodena till hur det ser ut i andra bolag med liknande verksamhet och av liknande storlek. Enligt ersättningsriktlinjerna kan rörlig kontantersättning förekomma men Vd har idag ingen rörligersättning utan erhåller enbart en fast ersättning. Instalco har inget pågående

prestationsbaserat incitamentsprogram för ledande befattningshavare och nyckelpersoner.

INVISIO AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 0,70 kronor per aktie. Samtliga styrelseledamöter omvaldes och Annika Andersson omvaldes till styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är fyra av sex kvinnor, vilket innebär en andel på 67 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden, för ordförande med 15 procent och för ordinarie ledamöter med 10 procent. Det är större höjningar än normalt men då bör man beakta att nivån på styrelsearvodet inte är särskilt högt. Bolagets ledande befattningshavares rörliga kontanta ersättning baseras på hur väl fastställda mål för deras respektive ansvarsområden samt för bolaget och dess dotterbolag har uppfyllts. Utfallet kopplas till mätbara mål och den rörliga ersättningen ska inte överstiga 60 procent av den fasta lönen. Bolaget har inga utestående aktierelaterade incitamentsprogram.

ITAB SHOP CONCEPT AB

Årsstämman beslutade att ingen utdelning ska utgå för 2020. Samtliga styrelseledamöter omvaldes och Anders Moberg omvaldes till styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är två av nio kvinnor, vilket innebär en andel på 22 procent. Valberedningen bör verka för att få in fler kvinnor i styrelsen. Årsstämman beslutade oförändrade styrelsearvoden.

Styrelsen har under 2020 beslutat om avvikelser från ersättningsriktlinjerna. Bland annat har man beslutat ingå ett konsultavtal med styrelseledamoten Jan Frykhammar, varigenom Jan Frykhammar, utöver sitt styrelsearvode, tillerkändes ersättning om totalt 680 000 kronor för sitt omfattande arbete kopplat till ITABs refinansiering, i vilken han var djupt involverad och hans stöd var avgörande för att säkerställa ITABs långsiktiga ekonomiska bärkraft. Därutöver har Jan Frykhammar bistått bolaget under tiden CFO-positionen varit vakant. Att styrelseledamöter arbetar som konsulter i bolaget samtidigt som de företräder aktieägarnas intressen i bolaget är ganska ovanligt men AP3 bedömer att det i detta fall var en rimlig och kostnadseffektiv lösning för bolaget. Bolaget har haft ett konvertibelprogram som löpte ut under 2020 och på årets stämma föreslogs inga nya aktie- eller aktiekursrelaterade program.

LIFCO AB

Årsstämman beslutade utdelning om 6,00 kronor per aktie. I enlighet med styrelsens förslag beslutade årsstämman en uppdelning av bolagets aktier så att varje befintlig aktie delas upp i fem nya aktier av samma aktieslag. Samtliga tio styrelseledamöter omvaldes och Carl Bennet omvaldes till styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är tre av nio kvinnor, vilket innebär en andel på 33 procent. Årsstämman beslutade mindre justeringar av styrelsearvodena. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas rörlig kontantersättning kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier. Bolaget har inga aktie- eller aktiekursrelaterade program.

LOOMIS AB

Bolaget lämnade aktieutdelning om 6,00 kronor per aktie. Styrelseledamoten Jan Svensson hade avböjt omval och årsstämman beslutade nyval av Liv Forhaug, Vd och koncernchef på Martin & Servera AB, till ny styrelseledamot och omval av Alf Göransson till styrelsens ordförande. Tre kvinnor och tre män innebär en könsmässigt jämställd styrelse. Årsstämman beslutade minde höjningar av styrelsearvodena.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram omfattande cirka 70 anställda. Programmet baseras på samma huvudsakliga villkor och principer som tidigare program, innebärande att deltagarna måste investera i aktier i Loomis eller allokera vissa redan intjänade aktier, motsvarande ett belopp om lägst 2,5 procent av respektive deltagares fasta grundlön och för medlemmarna i koncernledningen högst 15 procent och för övriga deltagare högst 10 procent av respektive deltagares fasta grundlön. Deltagarna måste ha kvar sin respektive anställning i koncernen under programmets treåriga löptid och utfallet i LTIP 2021 i form av s.k. prestationsaktier är kopplat till uppnåendet av ett bestämt prestationsmål avseende utvecklingen av vinst per aktie. Tilldelningen av prestationsaktier baseras på den av styrelsen fastställda miniminivån respektive övre målnivån avseende den ackumulerade utvecklingen av vinst per aktie under treårsperioden. Om miniminivån inte uppnås ska ingen tilldelning av prestationsaktier ske. Styrelsen avser att presentera det fastställda prestationsmålet i årsredovisningen avseende verksamhetsåret 2023. Programmet har en maxgräns avseende maximal vinst för deltagarna. Kostnaderna för programmet förväntas ha en marginell inverkan på Loomis-koncernens nyckeltal. Programmet uppfyller många av de krav som AP3 ställer på denna typ av ersättning då det innehåller en tydlig prestationskoppling, är långsiktigt och har en kostnad för aktieägarna som är begränsad och känd i förväg. AP3 röstade ja till förslaget.

MOMENTUM GROUP AB

Bolaget lämnade aktieutdelning om 1,50 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga sex styrelseledamöter och omval av Johan Sjö till styrelsens ordförande. Två av sex ledamöter är kvinnor, vilket motsvarar en andel på 33 procent. Årsstämman beslutade oförändrade styrelsearvodena. Styrelsens målsättning är att kunna erbjuda förmåner i form av långsiktiga incitament kopplade till bolagets aktiekurs för att attrahera, motivera och behålla ledande befattningshavare. Bolaget har två pågående långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram baserade på köpoptioner som erbjudits ledande befattningshavare. Båda programmen är fyraåriga och det ena förfaller under 2021 och det andra under 2022. Styrelsen lade inte fram något liknande förslag på årets stämma.

NEDERMAN HOLDING AB

Bolaget lämnade ingen aktieutdelning i år. Årsstämman beslutade omval av samtliga sex styrelseledamöter och omval av Johan Hjertansson till styrelsens ordförande. Två av sex ledamöter är kvinnor, vilket motsvarar en andel på 33 procent. Om man inte räknar med Vd som är anställd av bolaget är andelen kvinnor i styrelsen 40 procent. Valbered-

ningen hade genomfört en analys av styrelsearvodena jämfört med liknande bolag baserat på ett flertal olika mått av storlek och komplexitet. Utifrån den analysen föreslog valberedningen större höjningar av styrelsearvodena, för styrelseordförande med 35 procent och för övriga ledamöter med 12 procent. AP3 bedömer arvodesjusteringarna som rimliga.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram för Vd, ledande befattningshavare och högre chefsbefattningar inom koncernen, för närvarande tio personer. Programmet omfattar de två verksamhetsåren 2021 och 2022 och ska vara målsatt på ett sätt som innebär att det varit en särskilt gynnsam utveckling för bolagets aktieägare. Programmet ska maximalt kunna uppgå till 35 procent av en årslön för Vd och 14-20 procent av en årslön för övriga ledande befattningshavare. För utfall krävs att en av styrelsen fastställd miniminivå för ackumulerat resultat per aktie avseende verksamhetsåren 2021 och 2022 uppnås eller överskrids. Den ersättning som enligt villkoren tillfaller den ledande befattningshavaren ska investeras i Nederman-aktier. Aktieinnehavet ska behållas av befattningshavaren i minst tre år. Investering i aktie kan komma att ske över börs eller genom överlåtelse av egna aktier, varvid styrelsen i det senare fallet avser att vid årsstämman 2022 återkomma med förslag till beslut om överlåtelse av egna aktier. Vid fullt utfall beräknas kostnaden för LTI 2021-2022 uppgå till drygt 5 miljoner kronor. AP3 röstade ja till förslaget.

NIBE INDUSTRIER AB

Bolaget lämnade aktieutdelning om 1,55 kronor per aktie. Årsstämman beslutade att dela upp bolagets aktier, varvid en befintlig aktie delas i fyra aktier. Årsstämman beslutade omval av samtliga sex styrelseledamöter och omval av Hans Linnarson till styrelsens ordförande. Två av sex ledamöter är kvinnor, vilket motsvarar en andel på 33 procent. Om man inte räknar med Vd som är anställd av bolaget är andelen kvinnor i styrelsen 40 procent. Årsstämman beslutade normala höjningar av styrelsearvodena.

Ledande befattningshavare ska som incitament kunna ha en rörlig lönedel som utgår om uppställda mål infrias. Dessa mål fastställs av styrelsen och ska vara mätbara och förutbestämda, exempelvis procentuell tillväxt, rörelsemarginal samt rörelsekapitalreduktion. Den rörliga lönedelen ska vara begränsad till fyra månadslöner. Därutöver ska en extra månadslön kunna utgå som ersättning, under förutsättning att den ledande befattningshavaren använder denna extra ersättning och ytterligare en månadslön av sin rörliga ersättning för förvärv av NIBE-aktier. Ett villkor för den extra ersättningen är att den ledande befattningshavaren behåller de årligen förvärvade NIBE-aktierna i minst tre år och om så inte sker har bolaget rätt att återkräva denna del av ersättningen. Den extra ersättningen som kan utges för att förvärva NIBE-aktier syftar till att öka de ledande befattningshavarnas långsiktighet i bolaget och därigenom gynna bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. Vd omfattas inte av något incitamentsprogram.

NOBINA AB

Nobinas styrelse föreslog en utdelning om 3,77 kronor per aktie. Styrelseledamoten John Allkins

hade avböjt omval. Valberedningen, där AP3 ingår, föreslog Malin Frenning, för närvarande Executive Vice President och chef för division Infrastructure på AFRY, till ny styrelseledamot. Johan Bygge omvaldes till styrelseordförande. Av de stämموvalda fem ledamöterna är två kvinnor vilket motsvarar en andel på 40 procent. Styrelsearvodena, som legat stilla ett tag, justerades upp med 5 procent.

Styrelsen föreslog ett aktiesparprogram för upp till 60 ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner. Deltagande förutsätter att man förvärvar aktier i Nobina till ett belopp som uppgår till högst 17 procent av deltagarens årliga fasta grundlön. Givet att man behåller aktierna under en treårsperiod berättigar varje sparaktie deltagaren att erhålla en till sju aktier, beroende på hur vissa prestationskrav uppfylls. Det första prestationskravet är kopplat till TSR relativt OMX Nordic Mid Cap. Om man inte slår index blir det ingen tilldelning, om man ligger i linje med index blir tilldelningen 12,5 procent av maximal tilldelning och om man slår index med minst 17 procent blir tilldelningen 50 procent av det maximala antalet prestationsaktier. Däremellan sker tilldelning linjärt. Det andra prestationskravet är baserat på absolut TSR. Om TSR understiger 16,5 procent under treårsperioden blir det ingen tilldelning, om TSR är 16,5 procent tilldelas 12,5 procent av maximal tilldelning och om TSR är 33 procent tilldelas 50 procent av det maximala antalet prestationsaktier. Däremellan sker tilldelning linjärt. Tilldelningen sker i samtliga fall vederlagsfritt. Sammantaget resulterar programmet i maximala kostnader om ungefär 18 miljoner kronor. Den maximala utspädningen uppgår till ungefär 0,7 procent. AP3 bedömer att programmet är långsiktigt, det innehåller en tydlig prestationskoppling, det finns både en tröskel och ett tak för tilldelning och kostnaden i form av utspädning för befintliga aktieägare är acceptabel. AP3 röstade ja till förslaget.

NORDIC WATERPROOFING HOLDING AB

Årsstämman beslutade, i enlighet med styrelsens förslag, om en ordinarie utdelning om 5,50 kronor per aktie och en extra utdelning om 4,50 kronor per aktie, motsvarande en total utdelning om 10,00 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga sex styrelseledamöter och omval av Mats O. Paulsson till styrelseordförande. Av de stämموvalda sex ledamöterna är två kvinnor vilket motsvarar en andel på 33 procent. Styrelsearvodena, som legat stilla ett tag, justerades upp med 20 procent för styrelseordförande och med 5 procent för övriga ledamöter.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram för nyckelpersoner i bolaget, totalt högst 40 anställda. För deltagande i programmet krävs att man äger aktier i bolaget och att aktierna behålls under en treårsperiod. Det obligatoriska ägandet av aktier i bolaget ska motsvara ett belopp som varierar mellan 10 och 100 procent av grundlönen beroende på befattning. Deltagarna tilldelas utan kostnad prestationsaktier i förhållande till en fastställd procentsats av deras fasta lön som varierar mellan 20 och 40 procent beroende på befattning. Efter en treårig intjänandeperiod kan deltagarna tilldelas prestationsaktier beroende på hur man uppnått fastställda finansiella mål. Det finns be-

stämda min- och maxnivåer för tilldelning. Inga nya aktier kommer att emitteras i bolaget men bolaget behöver förvärva 89 102 egna aktier, motsvarande cirka 0,4 procent av de utestående aktierna och rösterna i bolaget för att säkerställa leverans av aktier enligt programmet. AP3 röstade ja till förslaget.

PEAB AB

Årsstämman beslutade, i enlighet med styrelsens förslag, om en ordinarie utdelning om 4,50 kronor per aktie. Grundaren av bolaget Mats Paulsson och tidigare styrelseordförande Göran Grosskopf hade meddelat att de inte stod till förfogande för omval. Årsstämman beslutade nyval av Magdalena Gerger, Vd och koncernchef för Systembolaget AB, och omval av övriga sju styrelseledamöter. Anders Runevad omvaldes till styrelseordförande. Av de stämموvalda åtta ledamöterna är fyra kvinnor vilket innebär en könsmässigt jämställd styrelse. Styrelsearvodena justerades upp med drygt 20 procent. Höjningen är större än normalt men då bör man beakta att arvordena varit oförändrade ett tag.

Ledande befattningshavare kan, från tid till annan erbjudas att delta i långsiktiga incitamentsprogram. För 2018-2020 har koncernen haft ett incitamentsprogram riktat till cirka 500 nyckelpersoner med årliga avstämningar av rörelsemarginalmål för koncernen. Styrelsen föreslog inget nytt program på årets stämma.

SAAB AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 4,70 kronor per aktie. Styrelseledamoten Sten Jakobsson hade avböjt omval och årsstämman beslutade nyval av Henrik Henriksson, avgående Vd och koncernchef för Scania AB, och omval av Marcus Wallenberg som styrelseordförande. Av de stämموvalda 11 ledamöterna är fyra kvinnor och exklusive Vd är kvinnoandelen 40 procent. Årsstämman beslutade normala höjningar av styrelsearvodena.

Saabs LTI består sedan 2017 av tre delar; Aktiesparprogram, Prestationsrelaterat Aktieprogram och Prestationsprogram Särskilda Projekt. I år föreslog styrelsen samma struktur. Aktiesparprogram 2022 omfattar alla anställda. Det finns ett krav på att anställda ska investera i bolagets aktier, maximalt 5 procent av baslön, och aktierna ska behållas i tre år. Deltagarna tilldelas efter tre år motsvarande aktier vederlagsfritt. Prestationsrelaterat Aktieprogram 2022 omfattar upp till 200 nyckelpersoner som kan spara upp till 7,5 procent av baslön i aktier och efter tre år kan deltagarna erhålla 2-7 prestationsaktier beroende på befattning och hur tre fastställda prestationsmål för 2022 uppnås; organisk försäljnings-tillväxt, rörelsemarginal efter avskrivning och fritt kassaflöde. Målen viktas och styrelsen fastställer en miniminivå och en maximinivå. Information om prestationsmålen lämnas i efterhand, dvs. efter räkenskapsåret 2022 och aktierna tilldelas tre år efter investeringen. Prestationsprogram Särskilda Projekt 2022 omfattar upp till 100 personer och tilldelningen av prestationsaktier utgör en procentsats i förhållande till deltagarens baslön som varierar mellan 15 och 52,5 procent. Det finns ett högsta tak för total tilldelning som för Vd inte ska överstiga 75 procent av baslön och för övriga i koncernledningen är bestämt till 60 procent. Den här delen av programmet har tio

likaviktade prestationsmål för räkenskapsåret 2022. Den sammanlagda effekten på resultaträkningen beräknas uppgå till 424 miljoner kronor fördelade över åren 2022-2026 och utspädningen beräknas till 1,0 procent. AP3 anser att LTI 2022 är komplicerat med tre delar och många olika prestationsmål. Programmet uppfyller dock de krav som AP3 ställer på den här typen av ersättningar. Programmet har en prestationskoppling, är långsiktigt och har en tröskel och ett tak för tilldelning. Dessutom finns ett krav på egen investering av deltagarna. Det som kan ifrågasättas är matchningen i Aktieparprogrammet men eftersom matchningen endast sker om deltagarna behållit sina aktier tre år efter investering, anses incitamentet vara tillräckligt.

SANDVIK AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 6,50 kronor per aktie. Styrelseledamoten Johan Karlström hade avböjt omval och årsstämman valde Andreas Nordbrandt, Vd och styrelseledamot i Mälardalen AB, till ny styrelseledamot. Johan Molin omvaldes till styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i Sandvik är tre kvinnor och fyra män, vilket innebär en andel på 43 procent. Valberedningen föreslog mindre höjningar av styrelsearvodena.

Styrelsen föreslog ett nytt långsiktigt incitamentsprogram, LTI 2021, för 350 ledande befattningshavare och nyckelpersoner. Programmet har ett krav på egen investering för samtliga deltagare och de kan investera ett belopp motsvarande 10 procent av sin fasta årslön före skatt. Förutsatt att man efter tre år fortfarande är anställd och har kvar aktierna kan man vederlagsfritt erhålla prestationsaktier beroende på befattning och att vissa prestationsmål uppnås. Prestationsmålen är en viss ökning av vinst per aktie och mål och målpåfyllelse presenteras i efterhand. En prestationsaktie tilldelas för varje förvärvat investeringsaktie om EPS 2021 överstiger EPS 2020. För att tilldelning av övriga prestationsaktier över huvud taget ska bli aktuell krävs en ökning av EPS 2021 med mer än 5 procent i förhållande till EPS 2020. Den ökning av EPS som krävs för tilldelning av maximalt antal prestationsaktier för varje förvärvat investeringsaktie fastställs av styrelsen. Kostnaden för programmet är maximalt 334 miljoner kronor. Någon utspädning uppstår inte då bolaget säkrar leverans av aktier via aktieswapavtal med tredje part. Enligt AP3 innehåller programmet en prestationskoppling, är långsiktigt, har ett tak för tilldelning och förutsätter en egen investering. Kostnaden för aktieägarna är känd och ligger i paritet med många andra liknande program. Dessutom är det bra att man tidigare slopat tilldelning av matchningsaktier. Förslaget uppfyller de krav som AP3 ställer på denna typ av ersättning.

SECURITAS AB

Bolaget lämnade aktieutdelning om 4,00 kronor per aktie. Det blev stora förändringar i styrelsen i år. Marie Ehrling, Dick Seger, Carl Douglas och Anders Böös hade informerat att de inte var tillgängliga för omval. Årsstämman beslutade nyval av Gunilla Fransson, styrelseordförande i NetInsight AB och styrelseledamot i bland annat Trelleborg AB, Harry Klagsbrun, partner på EQT AB sedan 2006, Johan Menckel, Vd för Gränges AB, och Jan Svensson, tidi-

gare Vd och koncernchef för Investment AB Latour. Jan Svensson utsågs till ny styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i Securitas är tre kvinnor och fem män, vilket innebär en andel på 38 procent. Årsstämman beslutade normala höjningar av styrelsearvodena.

Årsstämman beslutade ett aktie- och kontantbaserat incitamentsprogram för 2021 på samma sätt som man gjort de tio senaste åren. Uppskattningsvis 2 500 anställda omfattas av programmet. De blir därmed berättigade att erhålla en del av den årliga bonusen i form av aktier, förutsatt att vissa förutbestämda och mätbara prestationskriterier uppfylls. Principer som redan tillämpas enligt befintliga incitamentsprogram kommer att vara tillämpliga även i fortsättningen. De nuvarande principerna omfattar tydligt mätbara, prestationsbaserade mål som har satts i så nära relation till den lokala verksamheten som möjligt och syftar till att stärka koncernens långsiktiga lönsamhet. Prestationsmålen baseras i princip på en årlig förbättring av rörelseresultatet eller, för anställda i moderbolaget, vinst per aktie. Bonusen kommer att betalas ut med 2/3 kontant i början av 2022 och 1/3 aktier i början av 2023. Programmet är ett bra sätt att omvandla kortsiktig kontantbonus till långsiktigt aktieäggande i bolaget. Programmet uppfyller många av de krav som AP3 ställer på denna typ av ersättning då det innehåller en tydlig prestationskoppling, är delvis långsiktigt då det innehåller en fördröjd utbetalning av aktiedelen och har en kostnad för aktieägarna som är begränsad och känd i förväg. AP3 röstade därmed ja till förslaget.

Årsstämman beslutade även ett nytt långsiktigt incitamentsprogram för Vd, övriga medlemmar i koncernledningen och vissa andra nyckelpersoner inom koncernen, totalt cirka 70 anställda. Programmet är för denna grupp anställda ett alternativ till det ovanstående programmet. För att kunna delta i LTI 2021/2023 krävs att deltagarna till marknadspris förvärvar aktier i Securitas eller allokerar aktier som redan intjänats under tidigare incitamentsprogram. Värdet av en deltagares privat investerade aktier ska uppgå till motsvarande lägst 5 procent (samtliga deltagare) och högst 15 procent (Vd), 12,5 procent (övriga medlemmar i koncernledningen) eller 10 procent (övriga deltagare) av respektive deltagares fasta grundlön. För varje förvärvat aktie kommer bolaget att tilldela vederlagsfria så kallade prestationsaktierätter. Vd kan tilldelas fem prestationsaktierätter, övriga medlemmar i koncernledningen fyra aktierätter och övriga deltagare tre aktierätter. Tilldelningen beror på den årliga utvecklingen för Securitas resultat per aktie. Det finns en miniminivå där ingen tilldelning sker och styrelsen avser att presentera uppfyllandet av det prestationsbaserade villkoret i årsredovisningen för räkenskapsåret 2023. Utfallet kan maximalt komma att uppgå till ett belopp motsvarande 75 procent av den årliga grundlönen för Vd, 50 procent för övriga medlemmar i koncernledningen och 30 procent för övriga deltagare. Kostnaderna för programmet förväntas ha en marginell inverkan på Securitas-koncernens nyckeltal. Programmet utgör ett alternativ till det bredare programmet för ett begränsat antal anställda i ledande position och AP3 röstade ja till förslaget.

SKANSKA AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 6,25 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Hans Biörck till styrelseordförande. Av de sju styrelseledamöter som inte är anställda i bolaget är tre kvinnor, vilket innebär en andel på 43 procent. Styrelsearvodena höjdes med 4 procent.

Skanska har sedan 2007 haft långsiktiga treåriga aktieprogram och för två år sedan beslutades ett program som liksom de tidigare programmen är uppdelat i tre årsprogram för 2020, 2021 och 2022. Programmet riktas till alla anställda, ca 32 000 personer, och förutsätter egen investering i bolagets aktier. Något nytt program föreslogs inte i år.

SWECO AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 2,20 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga sju styrelseledamöter och omval av Johan Nordström till styrelseordförande. Av de sex styrelseledamöter som inte är anställda i bolaget är tre kvinnor, vilket innebär en andel på 50 procent. Om man inte räknar in Vd, som också sitter i styrelsen, är andelen kvinnliga styrelseledamöter 57 procent. Styrelsearvodena höjdes med 11 procent, mer än normalt men då bör man beakta att arvoden lämnades oförändrade förra året.

Tidigare årsstämmor har beslutat Aktiebonusprogram riktat till anställda i Sverige. Även i år föreslog styrelsen ett likadant Aktiebonusprogram. Ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner som deltar i Swecos övriga incitamentsprogram ingår inte i Aktiebonusprogrammet. Aktiebonusprogram 2021 ska gälla för räkenskapsåret 2021 och tilldelning av aktier ska ske under första halvåret 2022. Bonusen per anställd baseras på de ingående affärsenheterens rörelseresultat per anställd. För maximal bonus krävs att resultatet överstiger ett antal beloppsbestämda nivåer. I den mån en nivå inte uppnås minskar bonusen enligt bestämda parametrar. Aktiebonusprogram 2021 uppskattas motsvara en utspädning om högst 0,7 procent.

Alltsedan 2011 har årsstämmorna beslutat att införa Aktiesparprogram riktade till ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner inom Sweco och andra koncernbolag. Styrelsen föreslog även i år ett liknande program. Villkoren för Aktiesparprogram 2021 motsvarar huvudsakligen de villkor som gäller för Aktiesparprogram 2020, med undantag för prestationsmålen, som för Aktiesparprogram 2021 innefattar både absolut och relativ totalavkastning för aktien samt att ackumulerad vinst per aktie under perioden är positiv och ligger inom ett förutbestämt intervall. Programmet omfattar upp till 100 ledande befattningshavare och nyckelpersoner. Deltagande förutsätter att man med egna medel förvärvar aktier för ett belopp motsvarande högst 5 till 10 procent av respektive deltagares årliga fasta grundlön. Om sparaktierna behålls under en treårsperiod och deltagaren kvarstår i sin anställning, berättigar varje sparaktie till vederlagsfritt erhållande av en matchningsaktie förutsatt att absolut TSR för aktien och absolut EPS är positiv under perioden. Beroende på hur särskilda prestationskrav uppfylls kan man tilldelas ytterligare en till fyra aktier. Utspädningen är marginell. AP3 bedömer att både

Aktiebonusprogrammet och Aktiesparprogrammet uppfyller de krav fonden ställer på den typen av ersättningar och fonden röstade ja till förslaget.

TRELLEBORG AB

Aktieägarna beslutade utdelning om 5,00 kronor per aktie. Styrelseledamöten Susanne Pahlén Åklundh hade avböjt omval och årsstämman beslutade nyval av Monica Gimre, med erfarenhet från snart 30 år inom Tetra Pak-koncernen och för närvarande Vd på dotterbolaget Sidel i Parma, Italien. Till styrelsens ordförande omvaldes Hans Biörck. Tre av sju ledamöter är kvinnor vilket motsvarar en andel på 43 procent. Styrelsearvodena höjdes med 8 procent, mer än normalt men arvoden har varit oförändrade under pandemin.

Trelleborg har inga långsiktiga aktiebaserade incitamentsplaner. Noteras bör att Trelleborgs huvudägare Henry Dunkers Donationsfond & Stiftelser 2018 erbjöd Trelleborgs koncernledning köpoptioner i Trelleborg med fem års löptid. Trelleborg har inte medverkat i erbjudandet och Trelleborgkoncernen kommer därför inte heller att belastas av några kostnader hänförliga till erbjudandet.

AB VOLVO

Årsstämman beslutade ordinarie utdelning om 6,00 kronor per aktie och extra utdelning om 9,00 kronor per aktie. Vid en extrastämma beslutades att likviden från avyttringen av UD Trucks som slutfördes i april 2021 skulle delas ut till aktieägarna och stämman beslutade en extra utdelning om 9,50 kronor per aktie. Styrelseledamöten James W. Griffith stod inte till förfogande för omval. Årsstämman beslutade nyval av Martha Finn Brooks, styrelseledamot i Jabil, Constellium och Bombardier. Carl-Henric Svanberg omvaldes som styrelseordförande. Fem av 11 ledamöter är kvinnor och exklusive Vd är andelen kvinnor i styrelsen 50 procent. Årsstämman beslutade mindre justeringar av styrelsearvodena.

Bolagsledningen har möjlighet till både kort- och långfristig rörlig ersättning. Kortfristig rörlig ersättning får, såvitt avser Vd, uppgå till högst 100 procent av den fasta ersättningen och, såvitt avser övriga ledningspersoner, högst 80 procent av den fasta ersättningen. Långfristig rörlig ersättning får, såvitt avser Vd, uppgå till högst 100 procent av den fasta ersättningen och, såvitt avser övriga ledningspersoner, högst 80 procent av den fasta ersättningen. Styrelsen har beslutat om ett kontantbaserat program för långfristig rörlig ersättning till Volvokoncernens högsta befattningshavare, inklusive koncernledningen. Programmet innebär att utfallet, som är baserat på hur väl prestationsmålen för programmet har uppfyllts, utbetalas kontant till deltagarna på villkor att de investerar nettoutfallet i aktier i AB Volvo samt att de behåller aktierna under minst tre år. Kontantbaserade program är inte en fråga för beslut på stämman annat än som godkännande av ersättningsprinciperna. AP3 anser att det är bra att man investerar kontantutbetalningen i aktier med inlåsning.

AP3 har kritiserat styrelsen för att man i maj 2020 ändrade villkoren för rörlig ersättning till ledningen under året och inte kommunicerade detta på ett tillfredsställande sätt. Under våren 2020 hade bolagets ordförande offentligt uttalat att det inte skulle bli någon bonus till ledningen, då målen i det gamla

programmet var omöjliga att nå till följd av pandemins negativa effekter på verksamheten. AP3 är av uppfattningen att rörliga ersättningar ska vara kopplade till förutbestämda kriterier och att dessa inte ska ändras på det sätt som man gjort i AB Volvo. AP3 har fört dialog med bolaget. Fonden anser dock att kritiken inte är av sådan omfattning att man skulle rösta mot bolagets ersättningsrapport.

Informationsteknik

ADDNODE GROUP AB

Årsstämman beslutade ordinarie utdelning om 2,50 kronor per aktie. Aktieägarna beslutade omval av samtliga sju styrelseledamöter och omval av Staffan Hanstorp som styrelsens ordförande. Tre av sju ledamöter är kvinnor vilket motsvarar en andel på 43 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvodet med 12 procent. Det är en större justering än vanligt men arvodena har legat stilla några år. Valberedningen föreslog dessutom att maximalt 180 000 kronor per månad ska kunna utgå till styrelsens ordförande för arbete med koncernens förvärvsmöjligheter, finansieringsfrågor, strategiska partnerskap och övergripande strategiska frågor enligt särskilt avtal. I den mån styrelseordförande arvoderas för dessa arbetsuppgifter är denne att betraktas som arbetande ordförande.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram som omfattar cirka 70 ledningspersoner i koncernen. Deltagarna ges möjlighet att till marknadspris förvärva köpoptioner. Varje köpoption berättigar till förvärv av en aktie i Addnode om tre år. Lösenpriset vid utnyttjande av optionen ska motsvara 126 procent av den aktuella kursen vid beslutet på årsstämman. Antalet köpoptioner ska vara högst 225 000, motsvarande 0,7 procent av det totala antalet aktier. AP3 bedömer att förslaget uppfyller de krav som fonden ställer på den här typen av aktierelaterade ersättningar och röstade ja till förslaget.

BETTER COLLECTIVE A/S

Bolaget höll inne med aktieutdelningen i år. Styrelseledamoten Søren Jørgensen stod inte till förfogande för omval. Årsstämman beslutade nyval av Therese Hillman, tidigare Vd för NetEnt. Av de styrelseledamöter som inte är anställda i bolaget är två kvinnor och fyra män, vilket innebär en andel på 33 procent. Valberedningen föreslog att arvodena skulle lämnas oförändrade och att 1/3 av styrelsearvodet ska betalas ut i form av aktier.

FINGERPRINT CARDS AB

Årsstämman beslutade att inte lämna utdelning till aktieägarna i år. Styrelsen föreslog ett bemyndigande för styrelsen att besluta om nyemission med eller utan företrädesrätt för aktieägarna om 20 procent. I det fall man inte skulle få igenom bemyndigandet föreslog styrelsen ett bemyndigande om 10 procent. Aktieägarna beslutade omval av samtliga sju styrelseledamöter och omval av Johan Carlström som styrelseordförande. Av styrelsens sju ledamöter är endast en kvinna. Valberedningen anser att arbetet med en jämnare könsfördelning behöver fortgå och AP3 instämmer i den bedömningen. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvodet med 3 procent.

GARO AB

Årsstämman beslutade en aktieutdelning om 4,75 kronor per aktie. Årsstämman beslutade även att öka antalet aktier i bolaget genom att varje aktie delas upp i fem aktier av samma aktieslag. Styrelseledamoten Stefan Jonsson hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Martin Althén, styrelseledamot i Securitas Intelligent Services AB, och Johan Paulsson, styrelseledamot i Acconeer AB. Styrelseledamoten Rickard Blomqvist valdes till ny styrelseordförande. Av styrelsens sju ledamöter är två kvinnor vilket motsvarar en andel på 29 procent. Med anledning av den situation Sverige befann sig i avseende Covid-19 föreslogs ingen ändring av styrelse- och utskottsarvode inför årsstämman 2020 jämfört med föregående år. Inför årsstämman 2021 har det genomförts en jämförelse av styrelsearvodet i bolaget med det styrelsearvode som utgår i andra jämförbara Mid Cap-bolag. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvodet, för styrelseordförande med 27 procent och för övriga ledamöter med 19 procent. Bolaget har inga aktieoptionsprogram eller aktiesparprogram för koncernledningen.

HEXAGON AB

Årsstämman beslutade vinstutdelning för räkenskapsåret 2020 med 0,65 EUR per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga åtta styrelseledamöter och omval av Gun Nilsson som styrelseordförande. Om man exkluderar Vd dominerar kvinnorna i styrelsen. Av de ledamöter som inte är anställda i Hexagon är fyra kvinnor och tre män, vilket innebär en andel på 57 procent. Årsstämman beslutade att lämna styrelsearvodena oförändrade.

Styrelsen föreslog ett prestationsbaserat långsiktigt incitamentsprogram för koncernledning, divisionschefer, ledande befattningshavare och nyckelpersoner inom koncernen, högst cirka 2 000 personer. Deltagare ges möjlighet att erhålla prestationsaktierätter som kan berättiga till erhållande av aktier. Prestationsaktierätterna ska baseras på ett högsta värde som varierar mellan 35 och 100 procent av deltagarens årliga grundlön beroende på vilken kategori man tillhör. Tilldelningen av aktier beror på uppfyllande av prestationsvillkor relaterat till utvecklingen för Hexagons vinst per aktie under en fyraårsperiod. Styrelsen beslutar om nivåer och avser att presentera uppfyllandet av det prestationsbaserade villkoret i årsredovisningen för räkenskapsåret 2024. Programmets maximala utspädningseffekt uppgår till 0,2 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

IAR SYSTEMS GROUP AB

Årsstämman beslutade att ingen utdelning ska ske i år. Valberedningen föreslog nyval av Nicolas Hassbjer, ordförande i Yaskawa Robotics Nordic, Sigicom och Tequity, och Cecilia Wachtmeister, EVP på Kambi Plc. Nicolas Hassbjer utsågs till ny styrelseordförande. Av styrelsens sex ledamöter är endast en kvinna, vilket är en alltför låg andel kvinnliga ledamöter och här har kommande valberedning en utmaning. Valberedningen lämnade styrelsearvodena oförändrade.

Bolaget har sedan tidigare ett aktierelaterat incitamentsprogram och för två år sedan beslutades ett incitamentprogram baserat på teckningsoptioner riktat till samtliga anställda. De utestående program-

men kan sammantaget ge upphov till en ganska stor utspädning, 7,0 procent av kapitalet och 6,6 procent av rösterna i bolaget. Styrelsen har därför tidigare meddelat att man inte har för avsikt att återkomma med ett nytt program så länge som de nuvarande programmen löper.

MYCRONIC AB

Årsstämman beslutade ordinarie utdelning om 3,00 kronor per aktie. Valberedningen föreslog omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Patrik Tigerschiöld som styrelseordförande. Av styrelsens sex ledamöter är två kvinnor, vilket motsvarar en andel på 33 procent. Valberedningen föreslog höjningar av styrelsearvodena med cirka 15 procent, större justering än normalt men då bör man beakta att arvodena legat stilla ett par år.

Styrelsen föreslog införandet av ett nytt långsiktigt prestationsrelaterat incitamentsprogram för Vd, ledande befattningshavare och övriga nyckelmedarbetare, totalt högst 70 personer. Programmets löptid är tre år och styrelsen redovisar i efterhand beslutade prestationsvillkor kopplade till bolagets vinst per aktie under treårsperioden. Den maximala utspädningen kan komma att uppgå till 0,1 procent. Styrelsen har motiverat införandet av programmet på ett bra sätt och förslaget uppfyller de flesta krav som AP3 ställer på den här typen av rörliga ersättningar. Överlåtelse av aktier sker dock vederlagsfritt vilket innebär att programmet saknar inslag av egen investering från deltagarna, något som AP3 gärna ser att styrelsen överväger att införa i framtida program.

NCAB GROUP AB

Bolaget lämnade aktieutdelning om 5,00 kronor per aktie. Valberedningen föreslog omval av samtliga sju befintliga styrelseledamöter och val av Peter Kruk, Vd i NCAB, till ny styrelseledamot. Christian Salamon omvaldes till styrelseordförande. Av de sju ledamöter som inte är anställda i bolaget är endast två kvinnor vilket innebär en andel på 29 procent. Årsstämman beslutade lämna styrelsearvodena oförändrade. Enligt ersättningsprinciperna ska den rörliga ersättningen vara baserad på finansiella mål knutna till bolagets utveckling. För Vd ska den årliga rörliga ersättningen vara maximerad till 100 procent av den fasta årslönen. Övriga ledande befattningshavare kan erhålla en årlig rörlig ersättning maximerad till ett belopp motsvarande 40-100 procent av den fasta årslönen.

PRICER AB

Årsstämman beslutade utdelning om 1,00 kronor per aktie. Styrelseledamoten Thomas Krishan hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval Göran Sundholm, uppfinnare och entreprenör och grundare av GS-Hydro och Marioff. Knut Faremo omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens fem ledamöter är endast en kvinna, vilket är en alltför låg andel kvinnliga ledamöter och här har kommande valberedning en utmaning. Styrelsearvodena höjdes i år med 18 procent.

Styrelsen föreslog ett nytt prestationsbaserat långsiktigt incitamentsprogram. Programmet omfattar högst 11 personer, inklusive Vd, övriga ledande befattningshavare och nyckelpersoner i koncernen. För att få delta i programmet måste

deltagarna investera i ett fastställt antal sparaktier. För varje sparaktie tilldelas deltagarna en matchningsaktierätt som efter tre år berättigar till en aktie i Pricer. Deltagarna tilldelas dessutom en prestationsbaserad aktierätt som efter tre år kan ge deltagarna ytterligare aktier beroende på uppfyllandet av vissa fastställda nivåer för ackumulerad vinst per aktie under treårsperioden. Det finns fastställda min- och maxnivåer för tilldelning. Den maximala utspädningen uppgår till 0,4 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

READLY INTERNATIONAL AB

Årsstämman beslutade att ingen utdelning ska ske i år. Styrelseledamoten Joel Wikell stod inte till förfogande för omval. Valberedningen, där AP3 deltagit, föreslog nyval av Stefan Betzold, Vd för Evernest, till styrelseledamot och omval av Patrick Svensk till styrelseordförande. Av styrelsens sex ledamöter är två kvinnor, motsvarande en andel om 33 procent. Valberedningen lämnade styrelsearvodena oförändrade.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram till ledande befattningshavare och andra anställda i Sverige. Bolaget emitterar teckningsoptioner som deltagarna får teckna till marknadspris. Antalet optioner beror på vilken kategori medarbetare man tillhör. Varje option berättigar till teckning av en aktie om tre år. Teckningskursen är fastställd till 130 procent av dagens aktiekurs. För att främja deltagande kommer styrelsen att erbjuda deltagarna en lojalitetsbonus i form av extra bruttolön till ett belopp av 70 procent av det belopp de måste betala för teckningsoptionerna. Betalningen är villkorad av att deltagaren förblir anställd under treårsperioden. Anställda i Storbritannien och Tyskland erbjuds delta i ett personaloptionsprogram på liknande villkor. Incitamentsprogrammen uppfyller många av de villkor som AP3 ställer på den här typen av aktierelaterade ersättningar. Programmet har ett tydligt syfte, det är långsiktigt, det finns ett prestationsinslag i form av kursuppgång för bolagets aktie under en längre tidsperiod och det finns ett eget risktagande av deltagarna i form av egen investering. Den senare är något svagare än normalt då deltagarna delvis kompenseras av bolaget för den investering de gör. Kritiken är dock inte av sådan omfattning att fonden motsatte sig förslaget som helhet på stämman.

SINCH AB

Årsstämman beslutade att ingen utdelning ska ske i år. Årsstämman beslutade om uppdelning av aktier varigenom varje aktie delas upp i tio aktier. Valberedningen föreslog nyval av Luciana Carvalho, HR-chef i brasilianska Movile. Erik Fröberg omvaldes som styrelseordförande. Av styrelsens sex ledamöter är tre kvinnor, vilket innebär en könsmässigt jämställd styrelse. Valberedningen lämnade styrelsearvodena oförändrade.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram omfattande fyra serier av optioner. Serie 1-3 utgörs av teckningsoptioner som ska överlåtas till anställda i Sverige. Serierna har löptider om 3, 4 respektive 5 år. Serie 4 utgörs av personaloptioner att tilldelas anställda utanför Sverige. Varje option berättigar till teckning av en aktie efter löptidens slut. Deltagarna betalar ett marknadsmässigt pris för teckningsoptionerna. Teckningskursen är satt till

110, 120 och 130 procent för de tre första serierna. Eftersom teckningsoptionerna förvärvas till marknadsvärde finns inga ytterligare prestationsvillkor som behöver uppfyllas för att bli erbjuden att förvärva teckningsoptioner. Personaloptioner till anställda utomlands kommer att tilldelas vederlagsfritt, men de är dock föremål för både prestations- och tidsbaserade intjänandevillkor. Personaloptionerna förutsätter fortsatt anställning och deltagarna tilldelas 20 procent av det totala antalet optioner efter ett år och därefter ytterligare 20 procent per år under kommande fyra år. Den sammanlagda intjänandeperioden är då fem år från tilldelningsdagen. För att personaloptionerna ska intjänas måste dessutom bolagets justerade EBITDA per aktie öka med i genomsnitt minst 10 procent. Den maximala utspädningen uppgår till 0,5 procent och om man inkluderar övriga utestående program uppgår den maximala utspädningen till 4,6 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

SIVERS SEMICONDUCTORS AB

Årsstämman beslutade att ingen utdelning ska ske i år. Valberedningen föreslog nyval av Carolina Tendorf, jurist med lång erfarenhet från bland annat Electrolux-koncernen. Tomas Duffy omvaldes som styrelseordförande. Kvinnorna dominerar i styrelsen och av styrelsens sex ledamöter är fyra kvinnor, vilket motsvarar en andel på 67 procent. Valberedningen lämnade styrelsearvodena oförändrade.

Styrelsen föreslog ett incitamentsprogram bestående av personaloptioner för ledande befattningshavare i koncernen, totalt 37 personer. Optionerna ger rätt att om tre år teckna aktier till en kurs om 110 procent av den vid årsstämman aktuella aktiekursen. Tilldelningen av aktier beror på hur prestationsvillkor kopplade till bolagets finansiella utveckling uppfylls. Det finns fastställda min- och maxnivåer för tilldelning. Programmet kan ge upphov till en förhållandevis stor utspädning, 2,9 procent av kapital och röster i bolaget. Tillsammans med övriga utestående incitamentsprogram kan den maximala utspädningen uppgå till 5,7 procent. AP3 bedömer att programmet är väl motiverat, det är långsiktigt och innehåller en tydlig prestationskoppling. AP3 röstade ja till förslaget.

TOBII AB

Årsstämman beslutade att ingen utdelning ska ske i år. Styrelseledamöten Märten Skogö stod inte till förfogande för omval. Valberedningen förslog omval av övriga sju styrelseledamöter och Kent Sander omvaldes till styrelsens ordförande. Av styrelsens sju ledamöter är tre kvinnor, vilket motsvarar en andel om 43 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden med 12 procent, högre än normalt men då har arvoden legat stilla ett tag.

Styrelsen föreslog ett nytt långsiktigt incitamentsprogram för anställda och konsulter med anställningsliknande villkor, totalt maximalt 150 personer inom koncernen. Deltagarna kommer att tilldelas aktierätter som under förutsättning att vissa prestationsvillkor är uppfyllda ger möjlighet att om fyra år erhålla aktier i bolaget. Prestationsvillkoren är tydliga, mätbara och sätts så att de reflekterar en fundamental värdetillväxt för verksamheter kopplade till det affärsområde som respektive deltagare

verkar inom. För tilldelning måste dessutom totalavkastningen på bolagets aktie vara positiv under programmets löptid. Programmet kan ge upphov till en utspädning om 0,6 procent av kapital och röster i bolaget. Tillsammans med övriga utestående incitamentsprogram kan den maximala utspädningen uppgå till 4,2 procent. AP3 bedömer att programmet är väl motiverat, det är långsiktigt och innehåller en tydlig prestationskoppling. AP3 röstade ja till förslaget.

VITEC SOFTWARE GROUP AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 1,64 kronor per aktie. Valberedningen föreslog omval av samtliga styrelseledamöter och val av bolagets tidigare Vd Lars Stenlund till ny styrelseordförande. Av styrelsens sex ledamöter är två kvinnor, vilket motsvarar en andel om 33 procent. Valberedningen föreslog kraftigt höjda styrelsearvoden, för ordförande en höjning från 350 000 kronor till 600 000 kronor och för övriga ledamöter från 175 000 kronor till 210 000 kronor. Justeringen är en nivåanpassning till de styrelsearvoden som gäller i andra bolag av liknande storlek och med liknande verksamhet.

Styrelsen föreslog ett personalkonvertibelprogram som innebär att bolaget tar upp ett konvertibelt lån om högst 80 miljoner kronor genom riktad emission av 8 000 konvertibler till samtliga anställda i koncernen. Konvertering till aktier kan ske om tre år till en kurs som motsvarar 120 procent av dagens aktiekurs. Deltagarna betalar ett marknadsmässigt pris för konvertiblerna. De finansiella kostnaderna för programmet utgörs av räntan på konvertibellånet och uppgår till 0,3 procent. Vid full konvertering kan den maximala utspädningen uppgå till 1,6 procent. AP3 bedömer att programmet är väl motiverat och utgör ett bra sätt för medarbetare att bli delägare i bolaget. Styrelsen föreslog även ett delägarprogram som innebär en riktad nyemission av teckningsoptioner till koncernens ledningsgrupp och Vd i dotterbolag i Sverige, Finland, Norge och Danmark, totalt högst 45 personer. De svenska deltagarna betalar en marknadsmässig premie för optionerna men erhåller också kompensation genom ett engångsbelopp som täcker halva kostnaden för investeringen. Varje teckningsoption ger deltagarna rätt att om tre år teckna en ny aktie i bolaget till en teckningskurs om 120 procent. Den maximala utspädningen kan komma att uppgå till 1,4 procent. Programmet är väl motiverat, är långsiktigt och har ett visst inslag av eget risktagande. AP3 röstade ja till förslaget.

Hälsövärd

ACTIVE BIOTECH AB

Bolaget avstod från aktieutdelning i år. Årsstämman beslutade omval av samtliga sex ledamöter och omval av Michael Shalmi som styrelseordförande. Endast en kvinna i styrelsen innebär en andel på 17 procent och det finns därmed en hel del kvar att jobba med för kommande valberedningar. Årsstämman beslutade oförändrade styrelsearvoden. Förra året beslutade årsstämman ett långsiktigt incitamentsprogram för anställda som omfattar alla anställda inom bolaget. Programmet är fyraårigt, är prestationsbaserat och innebär att deltagarna investerar

egna pengar i aktier. Styrelsen föreslog inget nytt program på årets stämma.

ADDLIFE AB

Årsstämman beslutade utdelning om 1,50 kronor per aktie. Styrelseledamoten Andreas Göthberg hade avböjt omval. Årsstämman beslutade omval av övriga fem ledamöter och nyval av Eva Elmstedt, styrelseordförande i Proact IT Group AB, som styrelseledamot. Johan Sjö omvaldes som styrelseordförande. Tre män och tre kvinnor i styrelsen innebär en könsmässigt jämställd styrelse. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvodena med 10 procent.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram som ger koncernledningen och ytterligare cirka 50 ledningspersoner i koncernen möjlighet att till marknadspris förvärva köpoptioner. I syfte att uppmuntra till deltagande i programmet kan deltagarna efter två år erhålla en viss subvention på erlagd premie för optionerna. Varje option berättigar till teckning av en aktie om tre år. Teckningskursen är fastställd till 120 procent av dagens aktiekurs. Maximal utspädning uppgår till 0,2 procent. Incitamentsprogrammet uppfyller många av de villkor som AP3 ställer på den här typen av aktierelaterade ersättningar. Programmet har ett tydligt syfte, det är långsiktigt, det finns ett prestationsinslag i form av kursuppgång för bolagets aktie under en längre tidsperiod och det finns ett eget risktagande av deltagarna i form av egen investering. Den senare är något svagare än normalt då deltagarna delvis kompenseras av bolaget för den investering de gör. Kritiken är dock inte av sådan omfattning att fonden motsatte sig förslaget som helhet på stämman.

AMBEA AB

Årsstämman beslutade utdelning om 1,15 kronor per aktie. Styrelseledamoten Andreas Göthberg hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Yrjö Närhinen, professionell styrelseledamot, rådgivare och investerare, och Samuel Skott, Chief Commercial Officer på Tele2 AB, till styrelseledamöter. Lena Hofsberger omvaldes som styrelseordförande. Tre män och tre kvinnor i styrelsen innebär en könsmässigt jämställd styrelse. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvodena med 10 procent.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram till ledande befattningshavare och nyckelpersoner, högst 34 personer. Deltagarna erbjuds förvärva teckningsoptioner till marknadspris. Optionerna ger rätt att om tre år teckna aktier i bolaget till ett lösenpris om 115 procent av dagens aktiekurs. Maximal utspädning uppgår till 1,0 procent. Incitamentsprogrammet uppfyller många av de villkor som AP3 ställer på den här typen av aktierelaterade ersättningar. Programmet har ett tydligt syfte, det är långsiktigt, det finns ett prestationsinslag i form av kursuppgång för bolagets aktie under en längre tidsperiod och det finns ett eget risktagande av deltagarna i form av egen investering. AP3 röstade ja till förslaget.

ARJO AB

Årsstämman beslutade utdelning om 0,85 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga sju styrelseledamöter och omval av Johan Malmquist som styrelseordförande. Av de styrelseleda-

möter som inte är anställda i bolaget är två kvinnor och fyra män vilket motsvarar en andel på 33 procent. Valberedningen kommer fortsatt att bedriva ett aktivt arbete för att uppnå en jämn könsfördelning. Årsstämman beslutade mindre justeringar av styrelsearvodena. Bolaget har inga aktierelaterade incitamentsprogram. Däremot har bolagets huvudägare, Carl Bennett AB, tidigare erbjudit bolagets ledande befattningshavare syntetiska optioner med en löptid på tre år. Kostnaden för detta program belastar inte bolagets resultaträkning.

ASTRAZENECA PLC

Bolagets utdelningspolicy gör gällande att utdelningarna ska vara konstanta eller växande i absoluta tal. Utdelningen har varit konstant 2,80 USD varje år under perioden 2011-2021. Bolaget har sin hemvist i Storbritannien och följer därmed inte samma lagstiftning som bolag noterade på Stockholmsbörsen. Som brukligt och i enlighet med bolagsordningen, ställer alla styrelseledamöter sina platser till förfogande på årsstämman och kan därefter ställa upp för omval om man så önskar. Diana Layfield och Euan Ashley är nya ledamöter sedan förra stämman. Layfield är President för EMEA Partnerships på Google. Ashley är professor i medicin och biomedicinsk data vid Stanforduniversitetet. Geneviève Berger och Graham Chipchase lämnade styrelsen i samband med stämman. Fyra av tolv ledamöter är kvinnor och av de tio styrelseledamöter som inte är anställda i AstraZeneca är andelen kvinnor 40 procent.

När det gäller ersättningsfrågor, exempelvis tilldelning av aktier eller optioner i incitamentsprogram, beslutas dessa normalt sett inte av årsstämman utan av en ersättningskommitté. Styrelsen sätter samman en ersättningsrapport och på stämman sker en rådgivande omröstning om rapporten som publiceras i årsredovisningen. AP3 röstade 2018 nej till att godkänna ersättningsrapporten med anledning av dålig transparens vad gäller prestationskraven i det aktiebaserade incitamentsprogrammet. Under senare år har det dock skett förbättringar och de senaste två åren har fonden röstat ja till rapporten. I år anser fonden att det är en bra redovisning. Återigen höga totalersättningar men där en signifikant del består av aktiekurseffekt från tidigare intjänade aktier. Höga utfall i både bonusprogram och i LTIP under året. Bonusprogrammet har tidigare kritiserats för att inte ha krävande finansiella prestationskrav. Under 2020 har dock kraven generellt höjts. AP3 röstade ja till att godkänna ersättningsrapporten. Däremot röstade AP3 nej till den nya ersättningspolicyn. Bolaget argumenterar för att en ytterligare signifikant höjning av maxersättning till Vd behövs och föreslog därför en justering av bolagets ersättningspolicy endast ett år efter att den treåriga policyn antogs. Gällande LTIP höjdes avsättning för Vd i den nya policyn 2020 från 500 till 550 procent av grundlönen. I den nya policyn för 2021 föreslås den höjas till 650 procent. Bonustaket för Vd höjdes 2020 från 180 till 200 procent av grundlönen och för 2021 kommer bonustaket vara 250 procent av grundlönen. På två år ökar alltså taket för STI för Vd från 180 till 250 procent och för LTIP från 500 till 650 procent, allt uttryckt som andel av grundlön.

Styrelsen föreslog, på samma sätt som förra året,

ett bemyndigande att utge politiska bidrag eller ådra sig politiska kostnader inom EU. Bolaget har dock som policy att inte ge några politiska bidrag eller ådra sig politiska kostnader. Förslaget är en konsekvens av bestämmelserna i den brittiska bolagslagen från 2006, och det kan inträffa att vissa av bolagets aktiviteter faller inom ramarna för de vida definitionerna av politiska bidrag och kostnader i lagen. Styrelsen menar att utan det nödvändiga godkännandet skulle bolaget kunna förhindras att på ett effektivt sätt förmedla sina synpunkter till relevanta intressegrupper och lobbyorganisationer. I egenskap av statlig myndighet som inte bör ta politisk ställning har AP3 tidigare röstat nej till förslaget om bemyndigande för styrelsen att utge politiska bidrag. Då bolaget tidigare aldrig använt mandatet för politiska donationer valde dock AP3 att rösta för förslaget.

Styrelsen föreslog ett bemyndigande till styrelsen som kan innebära en utspädning på upp till 67 procent av aktiekapitalet. Visserligen är företrädesrätten för befintliga aktieägare inte undantagen, men mandatet är ändå alltför omfattande. Förra året röstade nästan 15 procent av aktieägarna nej till bemyndigandet och AP3 röstade på samma sätt som tidigare år nej till förslaget på årets stämma.

Styrelsen lämnade även ett förslag på undantag från EUs aktieägar direktiv som kräver att kallelse ska publiceras 21 dagar före stämman om inte uttryckligt undantag beviljats på föregående stämma. Enligt förslaget ska kallelse endast behöva publiceras 14 dagar före extrastämma. AP3 bedömer förslaget som negativt för aktieägarna då långa depåbankskedjor kan innebära långa ledtider för röstning. Detta är en återkommande punkt på brittiska stämmor som AP3 röstar nej till.

ATTENDO AB

2020 var ett finansiellt och operationellt utmanande år för Attendo, präglad av pandemin. Vidare genomfördes en nedskrivning av goodwill i den finska verksamheten. Mot denna bakgrund lämnades ingen utdelning för 2020. Årsstämman beslutade nyval av Margareta Danelius, chefsläkare på Capio. Ulf Lundahl omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens sju ledamöter är tre kvinnor vilket innebär en andel på 43 procent. Valberedningen lämnade styrelsearvodena oförändrade i år.

På årsstämman föreslog styrelsen ett teckningsoptionsprogram som innebär att bolaget ska emittera högst 530 000 teckningsoptioner och att högst sex personer i ledningen ska erbjudas att förvärva optionerna till marknadsvärde. Optionerna har en löptid på tre år och innebär att innehavaren kan teckna en ny aktie i Attendo om tre år. Teckningskursen ska uppgå till 120 procent av den aktuella aktiekursen vid årsstämman. Deltagarna förvärvar optioner till ett belopp motsvarande två månadslöner. Attendo ska subventionera den optionspremie som deltagarna ska erlägga för teckningsoptioner. Subventionen ska motsvara 120 procent av investeringen, vilket efter skatt motsvarar cirka 50 procent av optionspremien, och betalas genom en extra kontant ersättning som ska utbetalas 24 respektive 36 månader efter teckningsdagen. Bolagets kostnad beräknas uppgå till 5 miljoner kronor. Den maximala utspädningseffekten vid tilldelning av 530 000 aktier kan uppgå till 0,3 procent. Styrelsen föreslog

även ett prestationsaktieprogram riktat till högst 50 nyckelanställda i bolaget. Deltagarna tilldelas prestationsbaserade aktierätter som ger deltagaren rätt att efter tre år vederlagsfritt erhålla en aktie i bolaget. Totalt sett omfattar programmet 230 000 aktier. Prestationsvillkoren är baserade på EBITA-mål för respektive affärsområden för 2023. Värdet får inte överskrida ett värde som är lika med två månadslöner för nyckelanställda respektive fyra månadslöner för ledningspersoner. Kostnaden beräknas till mellan 8 och 16 miljoner kronor. Maximal utspädning kan uppgå till 0,1 procent. Teckningsoptionsprogrammet till ledningen uppfyller många av de krav AP3 ställer på denna typ av ersättning. Det är långsiktigt, innebär en begränsad kostnad för aktieägarna och innehåller ett inslag av eget risktagande för deltagarna. AP3 anser dock att subventionen av optionspremien är onödig då deltagarna bör kunna betala denna fullt ut. Prestationsaktieprogrammet innehåller en prestationskoppling, är tillräckligt långsiktigt, och kostnaden för aktieägarna är känd och begränsad då programmet har ett tak för tilldelning. AP3 röstade ja till förslagen.

Under våren 2021 framkom uppgifter som fick stor medial uppmärksamhet och stora konsekvenser för bolaget. En medarbetare vittnade om stora brister i bolagets vårduppdrag vid Sabbatsbergsbyn i Stockholm. Det handlade om brister i kohortvården och att bolaget inte gjort tillräckligt för att förhindra smittspridning, att man inte lämnat korrekt information till anhöriga och att man inte tagit till sig de varningssignaler som medarbetaren lämnat. AP3 har fört dialog med bolaget om händelsernas påboendet. Fonden konstaterar att det var en extremt svår situation på många boenden under pandemin, inte minst våren 2020 när det rådde osäkerhet om myndigheternas rekommendationer och riktlinjer, personalen hade bristande information, var inte tillräckligt utbildad och resurserna var otillräckliga gällande testning och skyddsutrustning. Fonden bedömer att den åtgärdsplan bolaget nu arbetar efter är tillfredsställande. Samtidigt har bolaget brutit i behandlingen av medarbetaren som påtalat brister då man inte tagit till sig av dennes upplevelse, utan istället givit denne en erinran. Det är helt oacceptabelt då meddelarfriheten är grundlagsskyddad och det har AP3 framfört till bolaget. I denna fråga har bolagets ledning och styrelse backat och medgivit att agerandet från bolaget var felaktigt. Attendo har bedrivit ett förändringsarbete under ganska lång tid men det är uppenbart så att fler insatser behövs för att förhindra att något liknande sker i framtiden.

BIOARCTIC AB

Årsstämman beslutade att ingen aktieutdelning ska ske i år. Styrelseledamoten Hans Ekelund hade meddelat att han inte stod till förfogande för omval. Valberedningen, där AP3 deltagit, föreslog nyval av ledamoten Lotta Ljungqvist, med mer än 30 års erfarenhet från Life Science-industrin där hon har haft flera ledande roller som Vd, affärsområdesansvarig, forskningschef och projektledare för biopharmaprojekt. Wenche Rolfsen omvaldes som styrelseordförande och Ivar Verner som vice styrelseordförande. Två kvinnor i styrelsen innebär att andelen kvinnor ökar från 13 till 25 procent. Valberedningen föreslog oförändrade styrelsearvodena i år.

Enligt riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare kan rörlig ersättning utgå och får motsvara högst 50 procent av den ledande befattningshavarens årliga fasta lön. Bolaget har utestående personaloptionsprogram men styrelsen föreslog inget nytt program i år.

BIOGAIA AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 3,41 kronor per aktie. Dessutom beslutade stämman godkänna en avsättning av 2,8 miljoner kronor till Stiftelsen för att förebygga antibiotikaresistens som BioGaia bildade 2017. Stiftelsen har till ändamål att genom stöd till forskning, utbildning och informationsaktiviteter främja användning av produkter och metoder som förebygger och därmed minskar antibiotikaanvändningen och risken för antibiotikaresistens. Årsstämman beslutade nyval av Christian Bubenheim, bland annat styrelseledamot i BHG Group och Dunlop Protective Footwear. Peter Rothschild omvaldes som ordförande och David Dangoor som vice ordförande. Tre av nio ledamöter är kvinnor motsvarande en andel om 33 procent. Valberedningen föreslog normala höjningar av styrelsearvodena.

Styrelsen föreslog ett incitamentsprogram avsett för bolagets eller dess dotterbolags anställda i Sverige genom riktad emission av teckningsoptioner. Deltagarna betalar en marknadsmässig premie för optionerna. Som en del av incitamentsprogrammet erbjuds deltagare en bonus i form av bruttolönstillägg från bolaget sammanlagt motsvarande 50 procent av det belopp som deltagaren betalat för teckningsoptionerna. Bonusutbetalningen fördelas över tre år och förutsätter att deltagaren kvarstår i sin anställning i bolaget eller dess dotterbolag vid bonusutbetalningstillfället. Varje teckningsoption ger innehavaren rätt att om tre år teckna en ny aktie i bolagen till en teckningskurs motsvarande 140 procent av den vid årsstämman aktuella kursen. Den maximala utspädningen uppgår till 1,8 procent. Teckningsoptionsprogrammet uppfyller många av de krav AP3 ställer på denna typ av ersättning. Det är långsiktigt, innebär en begränsad kostnad för aktieägarna och innehåller ett inslag av eget risktagande för deltagarna. AP3 anser dock att subventionen av optionspremien är onödig då deltagarna bör kunna betala denna fullt ut. Kritiken är dock inte av sådan omfattning att AP3 motsatte sig förslaget.

BIOTAGE AB

Årsstämman beslutade utdelning till aktieägarna om 1,50 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga sex styrelseledamöter och omval av Torben Jörgensen till styrelseordförande. Två av sex ledamöter är kvinnor motsvarande en andel om 33 procent. Valberedningen föreslog en nivåjustering av styrelsearvodena som innebar att arvodet för ordförande höjdes med 35 procent och för övriga ledamöter med 25 procent.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram i form av ett prestationsbaserat aktieprogram för Vd, medlemmar i bolagets ledningsgrupp och andra nyckelanställda, sammanlagt högst 18 personer. Deltagarna ges möjlighet att vederlagsfritt erhålla prestationsaktier baserat på hur särskilda prestationskrav uppfylls under en treårsperiod. Prestationskraven kopplas till totalavkastning på bolagets

aktie, utvecklingen av justerad rörelsemarginal och organisk försäljningstillväxt. Det finns fastställda min- och maxnivåer för tilldelning av aktier. Den maximala utspädningen kan komma uppgå till 0,7 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

BONESUPPORT HOLDING AB

Ingen aktieutdelning beslutades på stämman. Årsstämman beslutade omval av samtliga fem styrelseledamöter samt omval av Lennart Johansson till styrelseordförande. Endast en kvinna i styrelsen innebär en kvinnoandel på 20 procent och det finns därmed en hel del kvar att jobba med för kommande valberedningar. På stämman beslutades procentuellt ganska stora höjningar av styrelsearvodena, men från en förhållandevis låg nivå.

Styrelsen föreslog ett prestationsbaserat aktiesparprogram för ledande befattningshavare och andra nyckelanställda. Deltagande kräver att man investerar i bolagets aktier. Investeringen för Vd och ledande befattningshavare omfattar 5 000-28 000 aktier beroende på befattning och för övriga deltagare 3 000 aktier per deltagare. Om aktierna behålls under en treårsperiod kan deltagarna för varje sparaktie vederlagsfritt erhålla ytterligare maximalt sex prestationsaktier. Storleken på tilldelningen beror på hur väl vissa prestationsmål uppnås eller överträffas avseende aktiekursutvecklingen för bolagets aktier, nettoomsättning för respektive räkenskapsår 2021-2023 och EBITDA för respektive räkenskapsår 2021-2023. Respektive prestationsmål viktas med 30 procent för Aktiekursmålet, med 50 procent för Försäljningsmålet och med 20 procent för EBITDA-målet. För respektive prestationsmål finns det en tröskel och ett tak. Det finns för närvarande incitamentsprogram i form av tre personaloptionsprogram, ett teckningsoptionsprogram och fyra prestationsbaserade aktiesparprogram utestående i bolaget. Samtliga incitamentsprogram kan tillsammans ge upphov till en total utspädning om 4,2 procent. Det nya programmet uppfyller de krav AP3 normalt sett ställer på denna typ av incitamentsprogram och fonden röstade ja till förslaget.

Valberedningen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram för vissa styrelseledamöter innefattande inrättande av ett prestationsbaserat aktiesparprogram. Programmet omfattar styrelseledamöterna Lennart Johansson och Tone Kvåle. Styrelseledamöterna Håkan Björklund och Björn Odlander, som har kopplingar till bolagets ägare och Lars Lidgren, som är grundare av bolaget, omfattas inte av programmet. Deltagarna investerar i 20 000 sparaktier per deltagare och om aktierna behålls under en treårsperiod kan deltagarna för varje sparaktie vederlagsfritt erhålla ytterligare maximalt tre prestationsaktier. Prestationsmålet som måste uppnås eller överträffas relaterar till utvecklingen för bolagets aktiekurs under perioden från dagen för årsstämman 2021 till och med dagen för årsstämman 2024. En ökning av aktiekursen med mindre än 37,5 procent berättigar inte till någon intjäning av några prestationsaktier och en ökning av aktiekursen med 75 procent eller mer berättigar till intjäning av samtliga prestationsaktier. I händelse av en ökning av aktiekursen mellan 37,5 procent och 75 procent kommer intjäning av prestationsaktier att ske linjärt. Eftersom prestationsmålen är olika ut-

formade mellan programmet för anställda i bolaget och ovanstående program för vissa styrelseledamöter, röstade AP3 ja till förslaget.

BOULE DIAGNOSTICS AB

Bolaget delade ut 0,55 kronor per aktie till aktieägarna. Årsstämman beslutade utöka styrelsen med två ledamöter och beslutade nyval av Yvonne Mårtensson, tidigare Vd i CellaVision AB, och Torben Jørgensen, tidigare Vd och koncernchef i Biotage AB. Peter Ehrenheim omvaldes till styrelseordförande. Tre av sju ledamöter är kvinnor vilket innebär en andel på 43 procent, något högre än tidigare. Valberedningen lämnade styrelsearvodena oförändrade. Styrelsen har tidigare år lämnat förslag på aktiebaserade incitamentsprogram men i år presenterade styrelsen inget sådant förslag för aktieägarna.

CAMURUS AB

Ingen aktieutdelning beslutades på stämman. Styrelseledamöterna Mark Never och Martin Jonsson hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Jakob Lindberg som har drygt 20 års erfarenhet från internationell läkemedelsutveckling varav cirka 10 år som Vd och forskningschef i Oncopeptides AB. Till styrelsens ordförande omvaldes Per Olof Wallström. Av styrelsens sju ledamöter är två kvinnor och om man exkluderar Vd, som också sitter i styrelsen, utgör kvinnorna 33 procent. Årsstämman beslutade oförändrade styrelsearvoden.

Bolaget har sedan 2016 haft incitamentsprogram för de anställda och styrelsen föreslog ett nytt incitamentsprogram baserat på personaloptioner. Bolaget ställer ut personaloptioner och varje option berättigar innehavaren att om tre år förvärva en ny aktie i Camurus till ett lösenpris som motsvarar 130 procent av aktiekursen vid årsstämman. Den maximala utspädningen kan komma att uppgå till 2,4 procent. I Camurus finns sedan tidigare tre pågående incitamentsprogram baserade på teckningsoptioner och sammantaget kan teckningsoptionsprogrammen och det nya incitamentsprogrammet medföra en maximal utspädningseffekt om cirka 5 procent. AP3 bedömer programmet som ändamålsenligt och det uppfyller de krav som fonden ställer på den här typen av aktiebaserade ersättningar. AP3 ser dock gärna att de anställda investerar egna pengar i aktier för att få delta i programmet. I detta program tilldelas optionerna vederlagsfritt och fonden hade gärna sett att deltagarna betalat en marknadsmässig premie för optionerna. Kritiken är dock inte av sådan omfattning att fonden röstade nej till förslaget.

CELLAVISION AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 0,75 kronor per aktie. Styrelseledamöten Sören Mellstig hade avböjt omval. Årsstämman beslutade omval övriga sju ledamöter och utsåg Mikael Worning till styrelseordförande. Av styrelsens sju ledamöter är två kvinnor motsvarande en andel om 29 procent. Årsstämman beslutade oförändrade styrelsearvoden.

Ett incitamentsprogram finns för ledande befattningshavare som består av ett långsiktigt program relaterat till utveckling av resultat per aktie och ett årligt individuellt program. Utfallet är maximerat till 60 procent av årslönen för Vd varav hälften går

in i det årliga individuella programmet och andra halvan går mot programmet relaterat till resultat per aktie där det kan dubbleras om tillväxten i resultat per aktie över en treårsperiod överstiger 15 procent per år. Programmet är kontantbaserat och beslutas därmed inte av aktieägarna.

CELLINK AB

Årsstämman beslutade att ingen aktieutdelning ska utgå för 2020. Styrelsen föreslog att bolaget genom emission av konvertibler ska uppta ett konvertibelt lån med ett sammanlagt lånebelopp om nominellt högst 1,5 miljarder kronor. Syftet med kapitalanskaffningen är att säkerställa en så tids- och kostnadseffektiv finansiering som möjligt för bolagets tillväxtagenda, finansiera förvärvet av MatTek Corporation och att möjliggöra finansiering av ytterligare strategiska förvärv.

Styrelseledamöten Ingela Hallberg hade avböjt omval. Årsstämman beslutade omval övriga sex ledamöter och utsåg Carsten Browall till styrelseordförande. Av styrelsens sex ledamöter är endast en kvinna och om man exkluderar Vd, som även sitter i styrelsen, motsvarar det en andel om 20 procent. Valberedningen måste verka för att öka andelen kvinnor i styrelsen. Årsstämman beslutade ganska stora procentuella höjningar av styrelsearvodena, men från förhållandevis låga nivåer.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram för alla anställda och konsulter i bolaget. Deltagarna tilldelas att på marknadsmässiga villkor förvärva optioner som är föremål för en fyraårig intjäningsperiod. Givet att särskilda finansiella prestationskrav kopplade till försäljning och EBITDA är uppfyllda ger varje option innehavaren rätt att förvärva en aktie i Cellink till ett i förväg bestämt pris om cirka 600 kronor per aktie. Det högsta antal aktier som kan komma att emitteras vid utnyttjande av optionerna kommer att omfatta totalt högst 3 000 000 aktier, vilket motsvarar en utspädning om 5,3 procent. Med beaktande även av de aktier som kan komma att ges ut till följd av bolagets tidigare implementerade personaloptionsprogram, uppgår den motsvarande maximala utspädningen till 8,9 procent. Bolagets CEO, Erik Gatenholm, och CTO, Hector Martinez, båda tillika större aktieägare i bolaget, avstår från deltagande i incitamentsprogrammet till förmån för övriga deltagare. AP3 röstade ja till förslaget.

C-RAD AB

Årsstämman beslutade att ingen aktieutdelning ska utgå för 2020. Styrelseledamöten Peter Hamberg hade avböjt omval och årsstämman beslutade nyval av Jenny Rosberg, Vd för ROPA Management AB, till styrelseledamot och utsåg Lars Nyberg till styrelseordförande. Av styrelsens sex ledamöter är tre kvinnor vilket innebär en könsmässigt jämställd styrelse. Årsstämman beslutade oförändrade styrelsearvoden.

Styrelsen föreslog ett incitamentsprogram genom emission av teckningsoptioner till anställda och ledande befattningshavare inom bolaget och koncernen, totalt 61 personer. Bolaget emitterar högst 100 000 teckningsoptioner som deltagarna betalar en marknadsmässig premie för. Optionerna medför rätt för deltagarna att om tre år teckna aktier i bola-

get till en teckningskurs om 110 procent av kursen vid årsstämman. Maximal utspädning kan uppgå till 0,3 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

EPISURF MEDICAL AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 2,20 kronor per aktie. Styrelseledamoten Wilder Fulford var inte tillgänglig för omval. Årsstämman beslutade nyval av Annette Brodin Rampe, Vd för ImagineCare AB, och Ulf Grunander, tidigare Vd för Getinge Group. Dennis Stripe omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens sex ledamöter är två kvinnor motsvarande en andel om 33 procent. Årsstämman beslutade oförändrade styrelsearvodena.

Styrelsen föreslog ett incitamentsprogram baserat på prestationsbaserade personaloptioner för medlemmarna i bolagets ledningsgrupp och vissa andra anställda i koncernen. Episurf tillämpar ett kortsiktigt kontantbaserat incitamentsprogram för vissa anställda i koncernen, vilket innebär att de kan erhålla en kontantbonus motsvarande ett visst antal månadslöner baserat på utfallet av vissa förutbestämda prestationsmål, vilka mäts och beräknas under en tolv månadersperiod. Medlemmar i ledningsgruppen kan erhålla en kontantbonus motsvarande ett belopp om maximalt fyra eller fem månadslöner och vissa andra anställda kan erhålla en kontantbonus motsvarande ett belopp om maximalt en eller två månadslöner. I syfte att reducera kontantutbetalningarna föreslog styrelsen att Episurf ska ha rätt att för varje deltagare i det kontantbaserade incitamentsprogrammet erlagga upp till 50 procent av intjänad kontantbonus med prestationsoptioner istället för kontanter. Tilldelningen av optioner sker vederlagsfritt. Beroende på hur ett antal prestationsmål kopplade till bolagets verksamhet uppfylls under en treårsperiod ger optionerna deltagarna rätt att förvärva aktier i bolaget till ett pris motsvarande 120 procent av dagens kurs. Maximal utspädning kan uppgå till 1,0 procent av antalet aktier och röster i bolaget.

Styrelsen föreslog även ett särskilt incitamentsprogram för att premiera Vd Pål Ryfors för hans extraordinära insatser för bolaget och dess aktieägare och för att skapa ett fortsatt långsiktigt engagemang hos Vd för den framtida utvecklingen av bolagets verksamhet. Programmet är ett engångsprogram som är begränsat i tiden. Vd betalar en marknadsmässig premie för optionerna men kommer att erhålla en kontantbonus från bolaget som delvis finansierar förvärvet av teckningsoptionerna. Personaloptionerna berättigar Vd att om tre år förvärva aktier i bolaget till ett pris motsvarande 120 procent dagens kurs. En förutsättning för att rätten att förvärva aktier är att vissa av styrelsen fastställda prestationsmål är uppfyllda. Maximal utspädning kan uppgå till 1,0 procent av antalet aktier och röster i bolaget. AP3 röstade ja till båda förslagen.

GETINGE AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 3,00 kronor per aktie. Styrelseledamoten Johan Stern hade avböjt omval och årsstämman beslutade nyval av Kristian Samuelsson, professor i ortopedi vid Göteborgs Universitet, och omval av Johan Malmquist till styrelseordförande. Av styrelsens tio ledamöter är fyra kvinnor och om man räknar bort Vd, som också är styrelseledamot, är andelen kvinnor i styrelsen

44 procent. Årsstämman beslutade en höjning av styrelsearvodet med ungefär 3 procent jämfört med det arvode som beslutades på årsstämman 2020.

Bolaget har inga utestående aktierelaterade eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Däremot inrättade bolagets huvudägare, Carl Bennet AB, för tre år sedan ett incitamentsprogram riktat till styrelseledamöter och ledande befattningshavare i Getinge bestående av syntetiska optioner. De syntetiska optionerna är hänförliga till Getinges aktie och har en löptid om fyra år. Optionerna kan utnyttjas under våren 2022 till ett förutbestämt lösenpris. Vid utnyttjandet av optionen erhåller innehavaren en kontant betalning av Carl Bennet AB. Getinge har inte medverkat i erbjudandet och bolaget belastas därmed inte av några kostnader för programmet.

HANSA BIOPHARMA AB

På samma sätt som föregående år lämnade bolaget ingen aktieutdelning. Styrelseledamoten Birgitta Stattin Norinder hade avböjt omval. Årsstämman valde Hilary Malone, Chief Operating Officer och Executive Vice President på Valo Health Inc, till ny styrelseledamot och Ulf Wiinberg omvaldes till styrelseordförande. Två kvinnor och fyra män i styrelsen innebär 33 procent kvinnliga ledamöter. Valberedningen lämnade styrelsearvodena oförändrade i år.

Styrelsen föreslog ett incitamentsprogram som omfattar Vd, ledande befattningshavare och andra nyckelanställda, sammanlagt högst 45 personer. Deltagarna ges möjlighet att om tre år vederlagsfritt erhålla aktier inom ramen för aktierättsprogrammet. Utöver kravet på deltagarens fortsatta anställning ska det slutliga antalet prestationsaktier som varje deltagare är berättigad att erhålla även vara villkorat av fyra olika prestationsvillkor. Maximal utspädning kan komma att uppgå till 1,8 procent. Styrelsen föreslog även ett långsiktigt optionsprogram för Vd, andra ledande befattningshavare och nyckelanställda, totalt högst 15 personer. Personaloptionerna tilldelas vederlagsfritt. Varje personaloption som överläts berättigar innehavaren att om tre år förvärva en aktie i bolaget, förutsatt att deltagaren alljämt är anställd i koncernen, till ett lösenpris motsvarande 125 procent av aktiekursen vid årsstämman. Den maximala utspädningseffekten från optionsprogrammet är 1,0 procent. AP3 anser att gratis tilldelning av optioner inte är en bra lösning. Å andra sidan har man skärpt lösenpriset från 110 till 125 procent, vilket är bra. Kritiken är inte av sådan omfattning att fonden reserverade sig mot förslaget.

HUMANA AB

Bolaget gjorde ingen aktieutdelning i samband med årets stämma. Styrelseledamoten Magdalena Gerger hade meddelat att hon inte var tillgänglig för omval. Valberedningen föreslog omval av övriga sex styrelseledamöter och omval av Sören Mellstig som styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är tre av sex kvinnor, vilket innebär 50 procent andel kvinnliga ledamöter. Styrelsearvodena har varit oförändrade ett par år och valberedningen föreslog att arvodet för ordförande skulle justeras upp med 16 procent och för övriga ordinarie ledamöter med 9 procent. Enligt bolagets riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

är den kortsiktiga rörliga ersättningen maximerad till 30 procent av den fasta lönen och den långsiktiga rörliga ersättningen är maximerad till 30 procent av den fast lönen.

INFANT BACTERIAL THERAPEUTICS AB

Ingen aktieutdelning i år. Årsstämman beslutade omval av samtliga sex ledamöter och omval av Peter Rothschild som styrelseordförande. Av styrelsens sex ledamöter är tre kvinnor, vilket innebär en andel på 50 procent. Styrelsens ordförande erhåller 250 000 kronor i arvode, samt en extra ersättning om 400 000 kronor för insatsen som arbetande styrelseordförande. Detta är inte särskilt vanligt, men valberedningen har motiverat sitt förslag väl och det har fungerat ett antal år.

Bolaget har tidigare infört två aktieoptionsprogram för ledande befattningshavare och övriga anställda. Det ena programmet beslutades 2017 och förfaller 2022 och det andra beslutades 2020 med förfall 2024. Styrelsen lämnade inget nytt förslag på årets stämma.

IRLAB THERAPEUTICS AB

Bolaget gjorde ingen aktieutdelning i samband med årets stämma. Styrelseledamöten Eva Lindgren hade avböjt omval. Valberedningen föreslog omval av övriga fem styrelseledamöter och nyval av Martin Nicklasson, bland annat styrelseordförande i Zealand Pharma A/S. Gunnar Olsson omvaldes som styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är två av sex kvinnor, vilket innebär 33 procent andel kvinnliga ledamöter. Styrelsearvodena lämnades oförändrade i år.

Bolaget har inga utestående aktierelaterade incitamentsprogram. Däremot kan kontant rörlig ersättning utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individnivå som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 25 procent av den fasta årliga kontantlönen.

KAROLINSKA DEVELOPMENT AB

Bolaget lämnade i enlighet med tidigare års beslut ingen aktieutdelning. I slutet av 2020 lämnade styrelseordförande Hans Wigzell och styrelseledamöten Magnus Persson styrelsen. Valberedningen, där AP3 deltagit, nominerade vid en extrastämma i början av 2021 två nya styrelseledamöter; Anna Lefevre Skjöldebrand, Vd för Swedish Medtech Service AB, och Ben Toogood, global chef för affärsutveckling på läkemedelsföretaget Sino Biopharmaceuticals Limited. Styrelseledamöten Björn Cochlovius valdes till ny styrelseordförande. Två av fem styrelseledamöter är kvinnor och en fördubbling av antalet kvinnor i styrelsen innebär att andelen kvinnliga ledamöter ökat från 20 till 40 procent. Vid vårens ordinarie årsstämma omvaldes samtliga fem ledamöter. Styrelsearvodena lämnades oförändrade.

Ersättning till ledande befattningshavare ska bestå av grundlön och rörlig ersättning. Den rörliga ersättning ska vara utformad för att främja långsiktigt värdeskapande, ska ha kriterier som är förutbestämda, tydliga, mätbara och påverkbara och ska vara begränsad. Tidigare årsstämmor har beslutat

långsiktiga prestationsbaserade aktieprogram för bolagets nyckelpersoner. Programmen innehåller krav på egen investering i bolagets aktier, är långsiktiga och är kopplade till prestation.

MEDICOVER AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 0,07 EUR per aktie. Samtliga åtta styrelseledamöter omvaldes och Fredrik Stenmo omvaldes som styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är två av sju kvinnor, vilket innebär 29 procent andel kvinnliga ledamöter. Valberedningen bör verka för att öka andelen kvinnor i styrelsen. Årsstämman beslutade normala höjningar av styrelsearvodena.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt prestationsbaserat aktieprogram för ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner, sammanlagt högst 75 personer. Deltagarna måste göra en privat investering i sparaktier. För varje sparaktie kan bolaget om fem år vederlagsfritt tilldela upp till åtta prestationsaktier beroende på hur väl fastställda prestationsvillkor kopplade till EBITDA-tillväxt uppfylls. Det finns fastställda min- och maxgränser för tilldelning och ett fastställt tak för hur mycket varje deltagare kan tjäna på programmet. Den maximala utspädningseffekten uppgår till 0,9 procent av antalet utestående aktier i bolaget. Om man beaktar övriga utestående program uppgår den maximala utspädningen till 2,5 procent. AP3 bedömer att förslaget är långsiktigt, innehåller en tydlig prestationskoppling och har en känd och begränsad kostnad för aktieägarna. AP3 röstade ja till förslaget.

ONCOPEPTIDES AB

Årsstämman beslutade ingen aktieutdelning i år. Styrelseledamöten Jonas Brambeck hade avböjt omval. Årsstämman beslutade omval av övriga sex styrelseledamöter och omval av Per Wold-Olsen som styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är två av sex kvinnor, vilket innebär 33 procent andel kvinnliga ledamöter. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden med 10 procent.

Styrelsen föreslog ett prestationsbaserat långsiktigt incitamentsprogram för anställda och inhyrd personal i Oncopeptides. Deltagarna kan vederlagsfritt tilldelas prestationsbaserade aktierätter vilka berättigar till aktier i bolaget om tre år. Aktierätterna är föremål för prestationsbaserad intjäning baserat på utvecklingen av bolagets aktiekurs. Om aktiekursen under en treårsperiod ökar med mer än 20 procent ska en tredjedel av aktierätterna intjänas, om kursen stiger med mer än 60 procent blir det full tilldelning och mellan 20 och 60 procent ska tilldelning av aktierätter ske linjärt. Om aktiekursen under en treårsperiod ökar med mindre än 20 procent sker ingen intjäning. Principen för tilldelning är att varje deltagare får årlig tilldelning som är en procent-sats av baslönen och det finns fastställda tak för hur mycket varje deltagare kan tilldelas. Maximal utspädning uppgår till 1,4 procent. Om man räknar in samtliga utestående program är den maximala utspädningen 7,6 procent, vilket enligt AP3 är en alltför hög maximal utspädningseffekt. AP3 röstade nej till förslaget.

Huvudägarna, HealthCap VI L.P. och Stiftelsen Industrifonden föreslog ett prestationsbaserat

långsiktigt incitamentsprogram riktat till huvudaktie- ägaroberoende styrelseledamöter i Oncopeptides, dvs. exkluderande styrelseledamoten Per Samuelsson, som har koppling till bolagets huvudaktieägare, HealthCap VI L.P. Deltagarna kan vederlagsfritt tilldelas prestationsbaserade aktierätter som intjänas gradvis under tre år, motsvarande tre ettårsperioder med 1/3 tilldelning vid slutet av varje period, under förutsättning att deltagaren fortfarande är styrelsemedlem i bolaget. Storleken på tilldelning är prestationsbaserad på samma sätt som villkoren i det prestationsbaserade incitamentsprogrammet för anställda och inhyrd personal. Programmet kan ge upphov till en marginell utspädningsseffekt. Bolaget har sedan tidigare liknande program för styrelseledamöter. AP3 anser att styrelsen och ledningen i bolaget inte bör ha incitamentsprogram som är utformade på samma sätt och fonden röstade nej till förslaget.

Q-LINEA AB

Årsstämman beslutade ingen aktieutdelning i år. Årsstämman beslutade omval av samtliga sju styrelseledamöter och omval av Erika Kjellberg Eriksson som styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är två av sju kvinnor, vilket innebär 29 procent andel kvinnliga ledamöter. Valberedningen bör verka för att skapa en jämnare könsfördelning i styrelsen. Årsstämman beslutade normala höjningar av styrelsearvodena. Styrelseordförande Erika Kjellberg Eriksson avstår från styrelsearvode då hon är Vd och styrelseordförande i en av bolagets större ägare, Nexttobe AB.

Styrelsen föreslog ett personaloptionsprogram riktat till de personer som är anställda i bolaget och som inte omfattas av något av de tidigare aktierelaterade incitamentsprogrammen. Personaloptionerna ska tilldelas deltagare vederlagsfritt och varje personaloption berättigar innehavaren att vid måluppfyllnad efter en intjänandeperiod om tre år förvärva en ny stamaktie i bolaget till ett lösenpris motsvarande 125 procent av aktiekursen vid årsstämman 2021. Den maximala utspädningsseffekten av personaloptionsprogrammet beräknas uppgå till 0,8 procent av aktiekapitalet och av rösterna i bolaget. AP3 röstade ja till förslaget.

RECIPHARM AB

Bolaget lämnade ingen utdelning i år. Under våren 2021 köptes bolaget upp av EQT IX genom Roar BidCo AB och aktien avnoterades från börsen. I samband med uppköpet ändrades styrelsesammansättningen och på en extrastämma omvaldes två befintliga styrelseledamöter och stämman valde fem nya styrelseledamöter. Av dessa sju ledamöter är endast en kvinna. På årsstämman beslutades omval av samtliga sju ledamöter. Något styrelsearvode utgår inte till styrelseledamöterna.

SANIONA AB

Årsstämman beslutade ingen aktieutdelning i år. Årsstämman beslutade omval av samtliga fem styrelseledamöter och omval av J. Donald deBethizy som styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är en av fem kvinnor, vilket innebär 25 procent andel kvinnliga ledamöter. Årsstämman beslutade stora procentuella förändringar

av styrelsearvodena, för styrelseordförande en höjning med 33 procent och för övriga ledamöter med 55 procent. Nivåerna på styrelsearvodena är dock inte särskilt höga. Valberedningen föreslog att arvode till ledamöterna i valberedningen ska utgå med 30 000 kronor till varje ledamot som inte också är styrelseledamot. Valberedningen föreslog att arvode även ska utgå retroaktivt för det arbete som utförts inför årets stämma. AP3 röstade nej till förslagen.

Styrelsen föreslog ett emissionsbemyndigande och en ändring av bolagsordningen som sammantaget innebär att bolaget, utan företrädesrätt för befintliga aktieägare, kan späda ut befintliga aktieägares kapital- och röstandel fyra gånger. AP3 förde dialog med bolaget och lämnade konkreta förslag till hur man borde ändra förslaget, som i sin ursprungliga form innebär en för fonden oacceptabel nivå på emissionsbemyndigande. Fonden fick inget gehör för sina synpunkter och röstade nej till styrelsens förslag. Styrelsens förslag till beslut om ändring av bolagsordningen och om bemyndigande för styrelsen att besluta om emissioner fick dock inte tillräckligt stort stöd och föll därmed vid årsstämman. Bolaget kallade dock till extrastämma ett par veckor senare och fick då igenom exakt samma förslag. Även denna gång röstade AP3 nej till förslagen.

SEDANA MEDICAL AB

Bolaget gjorde ingen aktieutdelning i samband med årets stämma. Styrelseledamoten Sten Gibeck hade meddelat att han inte ställde upp för omval. Årsstämman beslutade omval av övriga fem ledamöter och nyval av Claus Bjerre som ny styrelseledamot och vice styrelseordförande i bolaget. Thomas Eklund omvaldes till styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är endast en av sex kvinnor, vilket innebär 17 procent andel kvinnliga ledamöter. Det är en alldeles för låg andel kvinnor i styrelsen och valberedningen behöver till kommande år arbeta för att få in fler kvinnor i styrelsen. Styrelsearvodena höjdes i år med drygt 30 procent jämfört med de sammanlagda arvoden som godkändes vid årsstämman 2020, men nivåerna är inte anmärkningsvärt höga.

SWEDISH ORPHAN BIOVITRUM AB

Bolaget beslutade att inte genomföra någon aktieutdelning i år. Årsstämman beslutade nyval av Filippa Stenberg, Investment Manager på Investor AB, och Anders Ullman, styrelseledamot i Verona Pharma plc, som ordinarie styrelseledamöter. Håkan Björklund omvaldes till styrelseordförande. Av de stämموvalda åtta ledamöterna är fyra kvinnor vilket motsvarar en andel på 50 procent. När det gäller arvoderingen av styrelsen har bolaget en något udda konstruktion då man för varje fysiskt styrelsemöte som hålls i Sverige erhåller ett extra mötesarvode om 10 000 kronor till varje ledamot boende i Europa men utanför Norden och med 3 000 USD kronor till varje ledamot boende utanför Europa. Vidare rekommenderas att styrelsen ska anta en policy enligt vilken styrelseledamöter, som inte tidigare har motsvarande innehav, under en femårsperiod, förväntas bygga upp ett eget aktieinnehav i bolaget till ett marknadsvärde motsvarande ett års arvode före skatt. Enligt AP3 är detta en mycket bra princip.

Styrelsen föreslog ett incitamentsprogram

bestående av två delar; en del riktad till ledande befattningshavare (Chefsprogrammet) och en del riktad till övriga anställda (Personalprogrammet). Personalprogrammet riktas till 820 anställda inom koncernen och förutsätter att de anställda gör egna investeringar i SOBI-aktier. För varje sparaktie har anställda möjlighet att vederlagsfritt tilldelas två matchningsaktier i SOBI efter utgången av en treårig intjänandeperiod. Antalet sparaktier som innehas får motsvara högst 2,5 procent av den genomsnittliga årliga fasta bruttogrundlönen.

Chefsprogrammet riktas till 335 personer, varav 269 chefer, 35 ledande befattningshavare, 15 utvalda nyckelpersoner, 15 medlemmar av bolagets verkställande ledning och verkställande direktören. Programmet ger deltagarna möjlighet att, givet att vissa prestationsvillkor uppfylls, efter tre år vederlagsfritt tilldelas ett antal prestationsaktier. Värdet av underliggande aktier kommer att uppgå till 150 procent av den årliga fasta bruttogrundlönen för Vd och mellan 35 och 75 procent för övriga deltagare. 60 procent av tilldelningen beror på hur absolut TSR-utveckling uppnås under treårsperioden och det finns en tröskel som säger att TSR måste öka med minst 10 procent för att tilldelning överhuvudtaget ska ske. För full tilldelning måste TSR öka med minst 40 procent under treårsperioden. Däremellan sker tilldelning linjärt. 40 procent av tilldelningen beror på hur den faktiska årliga omsättningen utvecklas i förhållande till den av styrelsen fastställda budgeten. I denna del görs jämförelsen för vart och ett av åren 2021, 2022 och 2023 och man erhåller 1/3 av 40 procent för vart och ett av åren som tröskelvärdet uppnås eller överskrids. Utöver möjligheten att erhålla LTIP-rätt ska Vd, utvalda nyckelpersoner och ledningsgruppen (totalt 31 anställda) vederlagsfritt tilldelas personaloptioner. Varje personaloption ger möjlighet att förvärva en aktie till lösenpriset 105 procent av dagens aktiekurs. Värdet av de tilldelade personaloptionerna kommer att uppgå till 150 procent av den årliga bruttogrundlönen för Vd samt till 75 procent för övriga deltagare. Optionerna kan utnyttjas från och med treårsdagen till och med femårsdagen från tilldelning. En förutsättning för att personaloptionerna ska kunna utnyttjas är att bolagets faktiska genomsnittliga omsättning uppnår eller överstiger målet i den av styrelsen fastställda budgeten för räkenskapsåren 2021-2023. Chefsprogrammet baseras på gratisoptioner och har ett lågt lösenpris på 105 procent och Personalprogrammets baseras på endast matchningsaktier. AP3 röstade mot förslaget.

VICORE PHARMA HOLDING AB

Årsstämman beslutade ingen aktieutdelning i år. Styrelseledamoten Peter Ström hade avböjt omval. Årsstämman beslutade omval av övriga sex styrelseledamöter och omval av Michael Wolff Jensen som styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är två av sex kvinnor, vilket innebär 33 procent andel kvinnliga ledamöter. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvodena med 50 procent, dock från väldigt låga nivåer.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram för ledande befattningshavare och nyckelpersoner. Deltagarna tilldelas vederlagsfritt optioner som är föremål för en treårig intjänandeperiod och

berättigar till teckning av aktier i bolaget efter intjänandeperioden. Varje option ger innehavaren rätt att förvärva en aktie i bolaget till ett förutbestämt lösenpris som motsvarar 125 procent av aktiekursen vid tidpunkten för årsstämman. Maximal utspädning uppgår till 4,0 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

Valberedningen föreslog ett prestationsbaserat långsiktigt incitamentsprogram för styrelseledamöter som är oberoende i förhållande till huvudägaren och som inte deltar i andra liknande program. Ledamöterna tilldelas aktierätter som intjänas med 1/3 under tre år, motsvarande tre årsvisa perioder under förutsättning att deltagaren fortfarande är styrelsemedlem i bolaget. I tillägg till dessa villkor för intjänande är aktierätterna föremål för prestationsbaserad intjäning baserat på utvecklingen av bolagets aktiekurs. Om bolagets aktiekurs ökar med mer än 80 procent under treårsperioden sker full tilldelning, om aktiekursen ökar med 40 procent ska 25 procent av aktierätterna intjänas och i händelse av en ökning av aktiekursen med mellan 40 och 80 procent kommer intjäning av aktierätterna ske linjärt. Vid en ökning av aktiekursen med mindre än 40 procent sker ingen intjäning. Programmet kan ge upphov till en marginell utspädning. AP3 är vanligtvis kritisk till aktiebaserade incitamentsprogram för styrelseledamöter, men det beror oftast på att programmen har samma konstruktion och styrning som programmen för de anställda. I detta fall är programmen så pass olika att AP3 röstade ja till förslaget.

VITROLIFE AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 0,80 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga fem styrelseledamöter och omval av Jón Sigurdsson som styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är två av fem kvinnor, vilket innebär 40 procent andel kvinnliga ledamöter. Årsstämman beslutade oförändrade styrelsearvodena.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram riktat till högst åtta medarbetare. Deltagarna kommer att, efter en treårig kvalifikationsperiod, ges möjlighet att vederlagsfritt erhålla aktier i bolaget. Antalet tilldelade aktier kommer vara beroende av att särskilda prestationskrav uppfyllts under treårsperioden. Kraven är kopplade till bolagets finansiella resultat och det finns fastställda min- och maxnivåer för tilldelning. Programmet kan ge upphov till en marginell utspädning. AP3 röstade ja till förslaget.

XSPRAY PHARMA AB

Årsstämman beslutade ingen aktieutdelning i år. Styrelseordförande Michael Wolff Jensen hade avböjt omval. Årsstämman beslutade omval av övriga fem styrelseledamöter och nyval av ledamöterna Anders Ekblom, tidigare global forskningschef på AstraZeneca och Vd för AstraZeneca AB Sverige, och Anders Bladh, Vd för Intervalor Aktiebolag. Årsstämman beslutade utse Anders Ekblom till ny styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är endast en av sju kvinnor. Andelen kvinnor i styrelsen motsvarande 14 procent behöver öka och kommande valberedningar har ett jobb att göra. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvodena med 14 procent, men från förhållandevis låga nivåer.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentspro-

gram genom emission av teckningsoptioner till vissa ledande befattningshavare och övriga personer som är anställda i bolaget, totalt högst 26 personer. Deltagarna betalar ett marknadsmässigt pris för optionerna men bolaget subventionerar delvis deltagarnas förvärv av teckningsoptioner. Varje option ger möjlighet att om tre år förvärva aktier till en teckningskurs per aktie som motsvarar 170 procent av den aktuella kursen vid årsstämman. Maximal utspädning uppgår till 1,0 procent.

Valberedningen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram för styrelseordföranden och emission av teckningsoptioner. Principen för teckningsoptionsprogrammet är att ordföranden för egna medel köper teckningsoptioner som utställs av bolaget och vilka intjänas under en femårsperiod. Tekniskt utfärdas samtliga teckningsoptioner när ordföranden tillträder, men bolaget har rätt att återköpa 20 procent av optionerna för varje år som ordföranden inte kvarstår på posten under en femårsperiod. Varje teckningsoption berättigar till teckning av en aktie om fem år till en teckningskurs per aktie som ska motsvara 150 procent av den aktuella kursen vid årsstämman. Utspädningseffekten är marginell. AP3 är vanligtvis kritisk till aktiebaserade incitamentsprogram för styrelseledamöter, men det beror oftast på att programmen har samma konstruktion och styrning som programmen för de anställda. I detta fall är programmen så pass olika att AP3 röstade ja till förslaget.

XVIVO PERFUSION AB

Årsstämman beslutade ingen aktieutdelning i år. Årsstämman beslutade omval av samtliga sex styrelseledamöter och omval av Gösta Johanneson som styrelseordförande. Tre av styrelsens sex ledamöter är kvinnor vilket innebär en könsmässigt jämställd styrelse. Årsstämman beslutade förhållandevis kraftigt höjda styrelsearvodena men från förhållandevis låga nivåer.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram riktat till 20 ledande befattningshavare och nyckelpersoner. Bolaget genomför en riktad nyemission av teckningsoptioner som deltagarna förvärvar till marknadspris. Varje deltagare kommer att erhålla en löneförmån motsvarande 100 procent av teckningslikviden för optionerna. Teckningsoptionerna ger rätt att om tre år teckna en ny aktie i bolaget till en kurs som fastställs till 150 procent av den vid årsstämman aktuella kursen. Maximal utspädning uppgår till 0,5 procent. AP3 bedömer att förslaget uppfyller de väsentliga krav som fonden ställer. AP3 hade önskat att subventionen utelämnats i förslaget så att det egna risktagandet från deltagarnas sida tydliggjorts. AP3 röstade dock ja till förslaget.

Material

BEIJER ALMA AB

Bolaget delade ut 3,00 kronor per aktie i utdelning till aktieägarna. Anders Ullberg och Cecilia Wikström hade meddelat att de inte stod till förfogande för omval. Valberedningen föreslog omval av övriga sex ledamöter och omval av Johan Wall som styrelseordförande. Två av sex ledamöter är kvinnor, vilket innebär en andel på 33 procent. Valberedningen föreslog oförändrade styrelsearvodena i år.

BILLERUDKORSNÄS AB

Bolaget delade ut 4,30 kronor per aktie i utdelning till aktieägarna. Valberedningen föreslog omval av samtliga åtta ledamöter. Jan Åström hade meddelat att han inte var tillgänglig för omval som styrelseordförande, men däremot som ledamot i styrelsen. Valberedningen beslutade att föreslå val av Jan Svensson som ny styrelseordförande. Tre av åtta ledamöter är kvinnor, vilket innebär en andel på 38 procent. Valberedningen föreslog normala höjningar av styrelsearvodena i år.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram som omfattar högst 60 anställda, bestående av Vd, koncernledningen och andra nyckelpersoner inom koncernen. Ett villkor för att delta i LTIP 2021 är att deltagarna äger aktier till ett antal som motsvarar upp till 15 procent av årslönen för Vd, 10 procent för övriga koncernledningen och 5 procent för andra nyckelpersoner. Deltagarna kommer efter en treårig intjänandeperiod att vederlagsfritt tilldelas aktier i BillerudKorsnäs förutsatt att programmets villkor är uppfyllda och i den utsträckning de relevanta prestationsvillkoren har uppfyllts under räkenskapsåren 2021-2023. Det högsta antalet prestationsaktier som deltagare kan tilldelas uppgår till mellan 25 och 60 procent av årslönen beroende på vilken kategori man tillhör. Programmet innebär en maximal utspädning om 0,2 procent av det totala antalet utestående aktier och röster i BillerudKorsnäs. Programmet innehåller en tydlig prestationskoppling, är långsiktigt, har ett tak för tilldelning och förutsätter en egen investering av deltagarna. Dessutom är kostnaden för aktieägarna känd och begränsad, vilket sammantaget innebär att de krav som AP3 ställer på denna typ av ersättning är uppfyllda. AP3 röstade ja till förslaget.

BOLIDEN AB

Bolaget delade ut 8,25 kronor per aktie i utdelning till aktieägarna. Tom Erixon hade undanbett sig omval och årsstämman beslutade nyval av Per Lindberg, tidigare Vd för BillerudKorsnäs och Epiroc, och Karl-Henrik Sundström, tidigare finanschef för Ericsson och Vd för Stora Enso. Anders Ullberg omvaldes till styrelsens ordförande. Tre av åtta ledamöter är kvinnor, vilket innebär en andel på 38 procent. Valberedningen föreslog normala höjningar av styrelsearvodena i år.

HEXPOL AB

Bolaget delade ut 2,30 kronor per aktie i utdelning till aktieägarna. Årsstämman beslutade omval av samtliga sex styrelseledamöter och omval av Alf Göransson som styrelsens ordförande. Fyra av sex ledamöter är kvinnor, vilket innebär en andel på 67 procent. Valberedningen föreslog normala höjningar av styrelsearvodena i år. Bolaget har inga utestående aktiebaserade incitamentsprogram.

HOLMEN AB

Bolaget delade ut 10,75 kronor per aktie till aktieägarna. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Fredrik Lundberg till styrelseordförande. Av styrelsens nio ledamöter är tre kvinnor. Exklusive Vd är andelen kvinnliga styrelseledamöter 38 procent. Årsstämman beslutade en mindre uppjustering av styrelsearvodena.

Enligt Holmens ersättningsriktlinjer ska ersättning till ledande befattningshavare bestå av en fast marknadsmässig lön och man tillämpar inte rörlig ersättning överhuvudtaget. Bolaget har ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram som löper till och med 2022. I programmet deltar 54 personer inklusive Vd och vice Vd. Något nytt förslag presenterades inte på årets stämma.

SCA

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 2,00 kronor per aktie. Valberedningen föreslog omval av samtliga styrelseledamöter och nyval av Carina Håkansson, tidigare Vd för branchorganisationen Skogsindustrierna. Pär Boman omvaldes till styrelseordförande. Fyra av tio styrelseledamöter är kvinnor och exklusive Vd är andelen kvinnliga styrelseledamöter 44 procent. Valberedningen föreslog mindre justeringar av styrelsearvodena.

SCA har för närvarande inget aktiebaserat incitamentsprogram för medarbetare. Däremot har bolagets ledande befattningshavare möjlighet till rörlig ersättning. Enligt AP3s bedömning är den rörliga komponenten i ersättningen till ledande befattningshavare att betrakta som väl utformad då den ska vara maximerad och relaterad till den fasta lönen, den ska baseras på utfallet i förhållande till årliga respektive långsiktiga uppsatta mål och vara kopplad till värdeutvecklingen för SCA-aktien. Den rörliga ersättningen ska dessutom inte vara pensionsgrundande. Ersättningsprinciperna innehåller även en skrivning som innebär att styrelsen kan begränsa eller stoppa utbetalning av rörlig ersättning om en sådan åtgärd bedöms som rimlig och förenlig med bolagets ansvar gentemot aktieägare, anställda och övriga intressenter.

SKF AB

Bolaget delade ut 6,50 kronor per aktie. Styrelseledamöten Ronnie Leten hade avböjt omval. Årsstämman valde Rickard Gustafson, tidigare Vd och koncernchef för SAS, till ny styrelseledamot. Rickard Gustafsson efterträdde Alrik Danielson som SKFs Vd och koncernchef under första halvåret 2021. Årsstämman beslutade omval av Hans Stråberg som styrelseordförande. Tre av åtta ledamöter är kvinnor och exklusive Vd är andelen kvinnor i styrelsen 43 procent. Valberedningen föreslog justering av styrelsearvodena med 3-5 procent, vilket är vad man brukar justera med.

Den rörliga lönen ska baseras på ett prestationsrelaterat program och är maximerad till en viss procent av den fasta årslönen som varierar mellan 50 och 70 procent. Det föreslagna programmet är detsamma som bolaget haft i 13 år. Programmet föreslås omfatta högst 225 ledande befattningshavare och nyckelpersoner i SKF-koncernen med möjlighet till vederlagsfri tilldelning av aktier. Det antal aktier som kan komma att tilldelas ska vara relaterat till graden av uppfyllnad av det Total Value Added (TVA)-mål som styrelsen fastställt för utvecklingen av TVA för räkenskapsåren 2021-2023 jämfört med räkenskapsåret 2020. TVA är en förenklad så kallad Economic Value-Added modell som syftar till att förbättra rörelseresultatet, reducera kapitalet och skapa lönsam tillväxt.

TVA är lika med rörelseresultatet minus kapital-

kostnaderna före skatt. Efter utgången av räkenskapsåret 2023 görs en jämförelse mellan genomsnittlig TVA för räkenskapsåren 2021-2023 och TVA för räkenskapsåret 2020. Tilldelningen av aktier baseras på nivån av TVA-ökning. För att tilldelning ska ske krävs en ökning av TVA över en viss lägsta nivå. Utöver tröskelnivån fastställs en målnivå. Maximal tilldelning erhålls om målnivån uppnås eller överskrids. Tilldelning av aktier förutsätter att de personer som omfattas av programmet är anställda i SKF-koncernen under hela mätperioden. Uppfylls samtliga uppställda villkor ska tilldelning av aktier ske vederlagsfritt efter utgången av den treåriga mätperioden, dvs. under 2024. Under antagande att maximalt antal aktier tilldelas och en aktiekurs om 227 kronor, beräknas kostnaderna, inklusive sociala avgifter, uppgå till cirka 272 miljoner kronor. På basis av en aktiekurs om 370 kronor, beräknas kostnaderna, inklusive sociala avgifter, uppgå till cirka 444 miljoner kronor. Det prestationsbaserade aktieprogrammet uppfyller många av de krav AP3 ställer på denna typ av ersättning. Programmet innehåller en prestationskoppling, är tillräckligt långsiktigt, och kostnaden för aktieägarna är känd och begränsad då programmet har ett tak för tilldelning. Förslaget innehåller dock inget krav på eget risktagande från deltagarna, vilket AP3 har påpekat vid ett flertal tillfällen.

SSAB AB

Årsstämman beslutade att ingen utdelning ska betalas ut för räkenskapsåret 2020. Valberedningens förslag innebar att andelen kvinnliga styrelseledamöter som utses av årsstämman minskade från 50 till 38 procent då Lennart Evrell föreslogs ersätta Marika Fredriksson som avböjt omval. Exklusive Vd är andelen kvinnor i styrelsen 43 procent. Bengt Kjell omvaldes till styrelseordförande. Årsstämman beslutade mindre höjningar av styrelsearvodena.

Bolaget har inget incitamentsprogram och en mycket enkel och tydlig policy när det gäller riktlinjer för bestämmande av lön och annan ersättning till Vd och andra personer i bolagets ledning. På samma sätt som förra året innehåller ersättningspolicyn en skrivning som innebär att program för rörliga lönedelar bör utformas så att styrelsen, om exceptionella ekonomiska förhållanden råder, har möjlighet att begränsa eller underlåta utbetalning av rörliga lönedelar om en sådan åtgärd bedöms som rimlig och förenlig med bolagets ansvar gentemot aktieägare, anställda och övriga intressenter. Genom detta tillägg kan styrelsen, om det skulle bedömas som nödvändigt, stoppa utbetalning av alla rörliga ersättningar och detta anser AP3 vara en bra ordning.

STORA ENSO OYJ

Årsstämman beslutade utdelning om 0,30 EUR per aktie för räkenskapsåret 2020. Styrelseledamöterna Jorma Eloranta och Hans Stråberg hade meddelat att de inte stod till förfogande för omval. Aktieägarnas nomineringsråd (motsvarar en svensk valberedning) föreslog Helena Hedblom, Vd och koncernchef för Epiroc, och Hans Sohlström, Vd och koncernchef för Ahlström-Munksjö Oyj, som nya styrelseledamöter. Antti Mäkinen valdes till ordförande och Håkan Buskhe till vice ordförande för styrelsen. Tre av nio styrelseledamöter är kvinnor motsvarande en andel

om 33 procent. Årsstämman beslutade mindre höjningar av styrelsearvodena.

Under 2020 rankades Stora Enso ersättningspolicy som den bästa för storföretag i Finland. Bolaget har haft långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram tidigare men det senaste avslutades vid årsstämman 2020 och ska betalas ut under 2021. Något nytt förslag lämnades inte på årets stämma.

Konsumentvaror

ACTIC GROUP AB

Årsstämman beslutade att ingen utdelning ska betalas ut för räkenskapsåret 2020. Styrelseledamoten Stefan Charette hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Daniel Nyhren Edeen, partner och Vd på Athanse Industrial Partner som är Actics största ägare, och Olav Thorstad, Senior Advisor på McKinsey & Co i Oslo. Till ny styrelseordförande valdes styrelseledamoten Fredrik Söderberg. Två av sex ledamöter är kvinnor, vilket innebär en andel på 33 procent. Valberedningen lämnade styrelsearvodena oförändrade i år. Bolaget har ett utestående treårigt teckningsoptionsprogram som löper till och med 2022.

AUTOLIV INC

Autoliv har sin hemvist i USA och följer inte samma lagstiftning som bolag noterade på Stockholmsbörsen. I samband med stämman lämnade David Kepler och James Ringler styrelsen. Nya ledamöter är Mary Lauren Brlas, tidigare CFO för Newmont Mining Corporation, Frédéric Lissalde, Vd för BorgWarner, och Martin Lundstedt, Vd för Volvo Group. Jan Carlson är styrelsens ordförande sedan 2014. Tre av elva ledamöter är kvinnor och av de tio ledamöter som inte är anställda i Autoliv motsvarar det en andel om 30 procent.

När det gäller ledningens olika ersättningar sätter styrelsen samman en rapport om ersättningar under föregående år. Rapporten är en del av årsredovisningen och stämman beslutar om denna rapport. AP3 röstade nej till den rådgivande omröstningen om ersättning till ledande befattningshavare. Huvudorsaken är undermålig konstruktion av LTIP, även om andelen som helt saknar prestationskrav har minskat under 2020. Andelen tidsbaserade instrument, dvs. som enbart beror på inlösnings av aktier, är dock alldeles för stor för att kunna accepteras.

BETSSON AB

Årsstämman beslutade att genomföra en uppdelning av aktier, s.k. aktiesplit, varvid en befintlig aktie i Betsson delas i två aktier. En av dessa aktier är en s.k. inlösenaktie och man beslutade om ett automatiskt inlösenförfarande som innebar en kontant överföring till aktieägarna om 503 miljoner kronor. Årsstämman beslutade omval av samtliga sex styrelseledamöter och omval av Patrick Svensk som styrelseordförande. Endast en av styrelsens sex ledamöter är kvinna, vilket innebär att valberedningen till kommande år måste arbeta för att få in fler kvinnor i styrelsen. Valberedningen föreslog justering av styrelsearvodena med 4 procent, vilket är vad man brukar justera med.

Styrelsen föreslog inrättandet av två incita-

mentsprogram riktat till 14 av koncernens ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner. Dessa kan antingen förvärva överlåtbara köpoptioner eller tilldelas personaloptioner. Det första programmet innebär att fem ledande befattningshavare i Sverige kan till marknadsvärde förvärva köpoptioner i bolaget. För att stimulera deltagande i köpoptionsprogrammet har styrelsen för avsikt att lämna en kontant bonus motsvarande en del av optionspremien. Varje köpoption berättigar innehavaren att om tre år förvärva en aktie i bolaget till ett lösenpris motsvarande 130 procent av kursen vid tidpunkten för årsstämman. Maximal utspädningseffekt uppgår till 0,8 procent av aktiekapitalet och 0,4 procent av rösterna i bolaget.

Ledande befattningshavare eller nyckelpersoner som är anställda utomlands erbjuds vederlagsfri tilldelning av personaloptioner. För att kunna tilldelas optioner krävs att deltagarna investerar i bolagets aktier. Den privata investeringen för varje tilldelad option ska minst motsvara ett belopp som motsvarar storleken på den optionspremie som skulle ha erlagts om deltagare istället hade deltagit i köpoptionsprogrammet. I övrigt gäller samma villkor som i köpoptionsprogrammet. Maximal utspädningseffekt från denna del av programmet uppgår till 1,3 procent av aktiekapitalet och 0,6 procent av rösterna i bolaget. AP3 röstade ja till förslagen

BHG GROUP AB

Styrelsen föreslog att ingen utdelning skulle lämnas för 2020. Styrelseledamöterna Bert Larsson och Ingrid Jonasson Blank hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Camilla Giesecke, Chief Expansion Officer på Klarna Bank AB, och Mariette Kristensson, Chief Executive Officer på Reitan Convenience Sweden AB. Årsstämman beslutade omval av Gustaf Öhrn som styrelsens ordförande. Två av sex ledamöter är kvinnor, vilket innebär en andel på 33 procent. Valberedningen föreslog att styrelsearvodena skulle höjas med 25 procent, en betydligt större höjning än normalt. Nivåerna sticker dock inte ut på något sätt och det fanns ett behov av att justera upp dessa.

Styrelsen föreslog ett nytt långsiktigt incitamentsprogram för vissa seniora befattningshavare, verkställande direktörer och nyckelpersoner inom koncernen genom emission av teckningsoptioner. Deltagarna betalar ett marknadsmässigt pris för optionerna men erhåller en subvention från bolaget som motsvarar 50 procent av optionernas verkliga värde vid teckningstidpunkten. Varje teckningsoption berättigar att om tre år teckna en ny aktie i bolaget till en teckningskurs motsvarande 130 procent av kursen vid tidpunkten för årsstämman. Programmet kan ge upphov till en maximal utspädning om 1,0 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

BILIA AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 6,00 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter, omval av Mats Qviberg som styrelseordförande och omval av Jan Pettersson som vice ordförande. Tre av nio ledamöter är kvinnor, vilket innebär en andel på 33 procent. Styrelsearvodena har legat stilla ett tag och valberedningen föreslog att styrelsearvodena skulle höjas med 10 procent.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram i form av ett aktiesparprogram för ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner inom koncernen, totalt cirka 60 personer. För att kunna delta i programmet krävs att deltagare bidragit med en privat investering genom förvärv av sparaktier. Det högsta antalet sparaktier som en deltagare kan allokera till programmet motsvarar mellan 7 och 14 procent av deltagares bruttogrundlön beroende på befattning. För varje sparaktie som innehas inom ramen för programmet kommer Bilia att tilldela deltagare tre prestationsaktierättigheter, vilka innebär att deltagare under förutsättning att vissa prestationsmått kopplade till bolagets finansiella resultat uppnås inom en treårsperiod tilldelas en prestationsaktie per rättighet. Maximal utspädning uppgår till 0,2 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

BONAVA AB

Årsstämman beslutade ordinarie aktieutdelning om 3,25 kronor per aktie och en extrautdelning om 2,00 kronor per aktie. Mikael Norman och Samir Kamal hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Per-Ingemar Persson som ordinarie styrelseledamot och nyval av Mats Jönsson som styrelseordförande. Tre av sex ledamöter är kvinnor, vilket innebär en andel på 50 procent. Årsstämman beslutade normala höjningar av styrelsearvodena.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt prestationsbaserat incitamentsprogram riktat till koncernledningen och vissa nyckelpersoner, total cirka 50 anställda. Programmet löper under tre år. Deltagarna måste göra en egen investering i bolagets aktier motsvarande ett belopp om maximalt en månadslön. Deltagarna kommer att vederlagsfritt tilldelas aktierätter och syntetiska aktier i bolaget. Varje aktierätt ger innehavaren rätt att om tre år vederlagsfritt erhålla en aktie i bolaget förutsatt att vissa prestationsvillkor kopplade till bolagets resultat uppfylls under treårsperioden. Varje syntetisk aktie kan ge innehavaren rätt att vid samma tidpunkt erhålla en kontant utbetalning motsvarande aktiekursen på Bonavas aktie vid utbetalningstillfället. Deltagare i programmet rekommenderas att, genom tilldelningar av aktier och egna investeringar, över tid ackumulera och behålla aktier i Bonava i sådan omfattning att deras respektive innehav uppgår till ett värde motsvarande minst sex bruttomånadslöner. För Vd rekommenderas istället ett innehav motsvarande minst tolv bruttomånadslöner. Maximal utspädning uppgår till 0,2 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

BULTEN AB

Årsstämman beslutade ordinarie aktieutdelning om 2,00 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Ulf Liljedahl som styrelseordförande. Två av sex ledamöter är kvinnor, vilket innebär en andel på 33 procent. Årsstämman beslutade normala höjningar av styrelsearvodena. Enligt bolagets ersättningsriktlinjer utges rörlig ersättning i Bulten endast i form av kontanterättning. Bulten har inga utestående aktierelaterade eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

DOMETIC GROUP AB

Årsstämman beslutade ordinarie aktieutdelning om 2,30 kronor per aktie. Årsstämman beslutade

val av Mengmeng Du, Startup Advisor i det egna företaget Iridis AB och styrelseledamot i Neton-Net, Saminvest, Clas Ohlson och Swappie, till ny styrelseledamot. Fredrik Cappelen omvaldes till styrelseordförande. Tre av åtta ledamöter är kvinnor, vilket innebär en andel på 38 procent. Årsstämman beslutade normala höjningar av styrelsearvodena. Bolaget kan införa långsiktiga incitamentsprogram men dessa är kontantbaserade och därmed inte en stämmorfråga.

AB ELECTROLUX

Årsstämman beslutade utdelning till aktieägarna om 8,00 kronor per aktie. Styrelsesammansättningen lämnades oförändrad i år och Staffan Bohman omvaldes som styrelseordförande. Av styrelsens åtta ledamöter är tre kvinnor och om man exkluderar bolagets Vd är andelen kvinnor 43 procent. Årsstämman beslutade normala höjningar av styrelsearvodena.

Electrolux prestationsbaserade långsiktiga incitamentsprogram omfattar 350 ledande befattningshavare och nyckelpersoner. Deltagare ges möjlighet att vederlagsfritt erhålla prestationsaktier förutsatt att man förblir anställd under tiden fram till den 1 januari 2024. Prestationsaktierna ska baseras på ett högsta värde som varierar mellan 40 och 100 procent av den årliga grundlönen 2021 beroende på vilken deltagarkategori man tillhör. Hur många prestationsaktier man erhåller beror på uppfyllelsen av styrelsens fastställda prestationsmål för koncernens vinst per aktie, avkastning på nettotillgångar och CO2-minskningen. Det sista målet är förhållandevis ovanligt, men något som AP3 uppskattar. De olika målen viktas och det finns en min- och en maxnivå. När styrelsen beslutar om tilldelning 2021 kommer man att offentliggöra prestationsmålen. Den maximala kostnaden för programmet beräknas till 411 miljoner kronor som fördelas över åren 2021-2023. Den maximala utspädningen för det nya programmet beräknas till 0,9 procent. Räkna man in övriga löpande program blir den maximala utspädningen 1,5 procent. Förslaget uppfyller de krav AP3 ställer på denna typ av ersättningsprogram och fonden röstade därmed ja till förslaget.

EVOLUTION GAMING GROUP AB

Årsstämman beslutade att dela ut 0,68 EUR per aktie. Styrelseledamoten Cecilia Lager stod inte till förfogande för omval. Årsstämman beslutade omval av övriga fem ledamöter och omval av Jens von Bahr till styrelseordförande. En styrelse bestående av enbart män är inte acceptabelt och valberedningen har en del jobb kvar att göra. Vid en extrastämma under sommaren valdes Mimi Drake, CEO för Permit Capital Advisors, till ny styrelseledamot. Det innebär att styrelsen återigen har en kvinnlig styrelseledamot. Valberedningen bör dock verka för att få in fler kvinnor i styrelsen. Styrelsearvodena lämnades oförändrade i år.

Enligt riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare kan dessa erhålla rörlig ersättning. Den årliga rörliga ersättningen ska vara kontantbaserad och baseras på förutbestämda och mätbara prestationskriterier för respektive ledande befattningshavare som syftar till att främja bolagets långsiktiga värdeskapande. Prestationskriterierna ska fastställas och dokumenteras årligen. Eventuell rörlig er-

sättning får inte uppgå till mer än 50 procent av den totala ersättningen och 100 procent av den fasta årslönen. Ersättning som beslutas av bolagsstämman omfattas inte av riktlinjerna. Följaktligen gäller riktlinjerna inte för aktierelaterade incitamentsprogram som beslutas av bolagsstämman, inklusive teckningsoptionsprogrammet 2020/2023 som antogs av en extra bolagsstämma den 16 januari 2020 eller teckningsoptionsprogrammet 2018/2021 som antogs av årsstämman 2018.

GRÄNGES AB

Årsstämman beslutade utdelning till aktieägarna om 1,10 kronor per aktie. Styrelseledamoten Ragnhild Wiborg hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Martina Buchhauser, tidigare Chief Procurement Officer på Volvo Car Corporation och medlem i bolagsledningen. Fredrik Arp omvaldes som styrelseordförande. Av styrelsens sju ledamöter är tre kvinnor vilket motsvarar en andel om 43 procent. Årsstämman beslutade normala höjningar av styrelsearvodena.

Styrelsen föreslog, som ett komplement till det årliga incitamentsprogrammet, ett långsiktigt incitamentsprogram för ledande befattningshavare, dvs. koncernens Vd och vice Vd samt de ledande befattningshavare som rapporterar direkt till Vd. Det långsiktiga incitamentsprogrammet innebär att ett utfall motsvarande det från årliga incitamentsprogrammet avsätts samt indexeras med Grängesaktiens totalavkastning. Intjänandeperioderna för programmet löper under tre år. AP3 röstade ja till förslaget.

HENNES & MAURITZ AB H&M

Årsstämman beslutade ingen utdelning för 2020. Bolagets finansiella ställning är fortsatt stark men den pågående pandemins konsekvenser kan inte överblickas, och då bolaget mottagit statliga stöd under första kvartalet 2021, föreslog styrelsen att ingen utdelning ska ske. Styrelsen återkommer senare under året med förslag på tidpunkt och nivå för återupptagandet av utdelning. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Karl-Johan Persson som styrelseordförande. Av de åtta styrelseledamöterna är fyra kvinnor, vilket är mycket bra. Valberedningen valde att lämna styrelsearvodena oförändrade.

Den rörliga ersättningen för bolagets ledande befattningshavare kan bestå av dels en kriterierelaterad ersättning, dels ett diskretionärt engångsbelopp. Det ska finnas en tydlig koppling mellan utfallet av kriterierelaterad rörlig ersättning och H&M-gruppens finansiella och hållbara utveckling. Ledande befattningshavare är således, från tid till annan, berättigade till rörlig ersättning beroende på uppfyllande av mål – såväl koncerngemensamma finansiella mål såsom förutbestämda resultat- och omsättningsmål, hållbarhetsmål samt individuella mål inom respektive persons ansvarsområde. De finansiella målen utgörs huvudsakligen av kriterier relaterade till försäljning och lönsamhet. Måluppfyllelse mäts över en period om ett år. Hälften av utbetalningen ska investeras i H&M-aktier som ska behållas i minst tre år. Den kriterierelaterade rörliga ersättningen får aldrig överstiga personens årliga fasta grundlön. Diskretionärt engångsbelopp kan utgå vid enstaka tillfällen till andra personer i bolagsledning-

en efter diskretionärt beslut av Vd och styrelseordförande. Det diskretionära engångsbeloppet får aldrig överstiga personens årliga fasta grundlön. AP3 konstaterar att riktlinjerna avviker från hur det brukar se ut i svenska bolag, men har inte haft anledning att ifrågasätta konstruktionen.

HUSQVARNA AB

Årsstämman beslutade utdelning till aktieägarna om 8,00 kronor per aktie. Styrelseledamoten Ulla Litzén stod inte till förfogande för omval. Årsstämman beslutade nyval av Ingrid Bonde, bland annat styrelseordförande i Apoteket AB och Alecta. Tom Johnstone utsågs till styrelseordförande. Av styrelsens åtta ledamöter är tre kvinnor och om man exkluderar bolagets Vd är andelen kvinnor 43 procent. Årsstämman beslutade normala höjningar av styrelsearvodena.

Styrelsen föreslog ett prestationsbaserat långsiktigt incitamentsprogram baserat på samma principer som incitamentsprogrammet som beviljades 2020. Programmet omfattar maximalt 100 ledande befattningshavare i koncernen och erbjuder deltagare att motta prestationsbaserade aktierätter. Under förutsättning att vissa prestationsmål och villkor uppfylls under en treårig intjänandeperiod, kommer prestationsbaserade aktierätter, som tilldelas 2021, att ge rätt till aktier i Husqvarna. Det antal prestationsbaserade aktierätter som intjänas och ger rätt till aktier är vidare beroende av uppfyllandet av vissa, av styrelsen fastställda, nivåer för ökning av bolagets värdeskapande under kalenderåren 2021-2023. Det finns fastställda målnivåer samt tröskel och tak för tilldelning. Maximal utspädning uppgår till 0,9 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

KINDRED GROUP PLC

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 0,33 GBP per aktie/SDB, vilket motsvarar cirka 3,89 kronor per aktie/SDB. Valberedningen, där AP3 deltagit, föreslog nyval av Evert Carlsson, sedan 2010 verksam i valberedningar för drygt tjugo noterade bolag däribland Kambi, Kindred och SKF, Fredrik Peyron, Senior Vice President Regulatory Affairs & Group Communications på Swedish Match AB, och Heidi Skogster, med över 15 års erfarenhet inom nätpelsbranschen. Evert Carlsson utsågs till ordförande för bolaget. Två av sju ledamöter är kvinnor motsvarande en andel om 29 procent. Valberedningen föreslog normala höjningar av styrelsearvodena, förutom för styrelseordförande där arvodet minskades kraftigt. Ett arvode om 180 000 GBP beslutades utgå till styrelsens ordförande, vilket är betydligt lägre än tidigare år då ordföranden erhöll 260 000 GBP. Anders Ström hade en mer omfattande roll som ordförande med att bygga upp Kindred Group genom åren och det är valberedningens bedömning att med den nya styrelsens sammansättning kommer ordförandens roll att vara mer anpassad till ett normalt ordförandearbete.

Styrelsen informerade årsstämman att Kindred i år har infört ett nytt aktieprogram för alla anställda som ersätter det befintliga programmet som löpte ut i mars 2021. Programmet omfattar alla fast anställda i koncernen (med undantag för koncernledningen som inte omfattas av programmet). Programmet kommer att löpa i tvååriga brutna

cykler (det vill säga tilldelningar varje år som intjänas under två år). Avsikten är att göra tilldelningar för de kommande tre åren (2021–2023) i linje med den nya strategicykeln. Programmets prestationsvillkor ska vara koncernens EBITDA och prestationerna ska bedömas på sammanlagd basis mot överenskomna mål under två räkenskapsår, till exempel 2021 och 2022 för 2021 års program. Som lägst måste ett tröskelvärde på 80 procent av prestationerna mot budgetmål uppnås för att intjänandet ska ske, och tilldelningarna får uppgå till högst 100 procent.

MIPS AB

Bolaget delade ut 3,50 kronor per aktie. Styrelseledamoten Pär Arvidsson hade avböjt omval och valberedningen föreslog omval av övriga fyra styrelseledamöter och nyval av Thomas Bräutigam, President, Ergonomic Handling Division på Piab. Magnus Welander omvaldes till styrelseordförande. Två av sex styrelseledamöter är kvinnor, vilket innebär en andel på 33 procent. Valberedningen föreslog normala höjningar av styrelsearvodena. Vid förra årets stämma beslutades ett långsiktigt incitamentsprogram för ledande befattningshavare och vissa nyckelpersoner i MIPS. Något nytt förslag lades inte fram på årets stämma.

MODERN TIMES GROUP MTG AB

Årsstämman beslutade ingen aktieutdelning för 2020. Styrelseledamoten David Chance hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Simon Leung, tidigare styrelseordförande och Vd för Microsoft i Kina och koncernchef för Motorola Asten-Stillahavet. Simon Duffy utsågs till ny styrelseordförande. Tre av sju styrelseledamöter är kvinnor, vilket innebär en andel på 43 procent. Klaus Roehrig, ordförande i MTGs valberedning, rekommenderade att föreslå att styrelsen ska bestå av åtta medlemmar samt att även föreslå en representant från Active Ownership Corporation till ny styrelseledamot. Beslutet att föreslå att styrelsen ska bestå av sju ledamöter och att inte inkludera en representant från Active Ownership Corporation i valberedningens förslag fattades genom beslut av valberedningens majoritet. Valberedningen föreslog att arvudet för ordinarie styrelsearbete skulle ökas med cirka 10 procent för var och en av ledamöterna.

Mot bakgrund av de osäkra finansiella effekterna och möjlig påverkan från covid-19 beslutade styrelsen att inte lägga fram något långsiktigt incitamentsprogram för godkännande av årsstämman i maj 2020. Inte heller i år lade styrelsen fram något sådant förslag.

NOBIA AB

Bolaget delade ut 2,00 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Nora F. Larssen som styrelseordförande. Tre av sex styrelseledamöter är kvinnor, vilket innebär en könsmässigt jämställd styrelsesammansättning. Styrelsearvodena lämnades oförändrade i år.

Styrelsen föreslog ett prestationsaktieprogram riktat till cirka 80 personer bestående av koncernledningen, högre befattningshavare och personer med seniora chefsbefattningar inom koncernen. För att delta i programmet krävs en egen investering i Nobia-aktier. Efter intjänandeperioden kommer delta-

garna vederlagsfritt tilldelas aktier i Nobia förutsatt att vissa villkor är uppfyllda. För att vara berättigad till tilldelning av aktier krävs att deltagaren haft fortsatt anställning i Nobia-koncernen under intjänandeperioden samt att investeringen i Nobia-aktier i sin helhet bestått under samma tid. Tilldelning av aktier kräver därutöver att prestationsmål relaterade till genomsnittligt rörelseresultat uppnåtts. AP3 röstade ja till förslaget.

SCANDIC HOTELS GROUP AB

Bolaget påverkas kraftigt av coronapandemin och aktieutdelningen uteblev även i år. Årsstämman beslutade nyval av Therese Cedercreutz, Vd och partner för Milton Inc, en del av Milton Group. Per G. Braathen omvaldes som styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i Scandic är tre kvinnor och fyra män, vilket innebär en kvinnoandel på 43 procent. Valberedningen lämnade styrelsearvodena oförändrade.

Enligt riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ska ersättningen vara marknadsmässig och bestå av fast och rörlig lön. Långsiktiga incitamentsprogram kan erbjudas som komplement. Den rörliga lönen ska baseras på bolagets uppfyllelse av i förväg uppställda kriterier. Dessa kriterier sätts i syfte att nå bolagets kort- och långsiktiga mål, samt vara utformade så att de inte uppmuntrar till överdrivet risktagande. Rörlig lön ska maximalt kunna uppgå till 100 procent av den fasta årslönen. För två år sedan beslutade årsstämman ett aktiebaserat incitamentsprogram enligt samma villkor som tidigare år. Något nytt program föreslogs dock inte i år.

THULE GROUP AB

Bolaget delade ut 15,50 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Bengt Baron som styrelseordförande. Tre av sex styrelseledamöter är kvinnor, vilket innebär en könsmässigt jämställd styrelsesammansättning. Årsstämman beslutade normala höjningar av styrelsearvodena. Förra året beslutade årsstämman att implementera ett teckningsoptionsprogram för ledande befattningshavare och nyckelpersoner i Thule Group som följde riktlinjerna i ett tidigare incitamentsprogram som löpte ut 2020. Styrelsen lämnade inget nytt förslag på årets stämma.

VBG GROUP AB

Bolaget delade ut 4,50 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Johnny Alvarsson som styrelseordförande. Två av sex styrelseledamöter är kvinnor, och exklusive Vd uppgår andelen kvinnor i styrelsen till 40 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden med 10 procent. VBG Group har ett utestående teckningsoptionsbaserat incitamentsprogram för ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner inom koncernen. Incitamentsprogrammet beslutades av årsstämman 2018 och det löper till och med 2022. Styrelsen lämnade inget nytt förslag på årets stämma.

VEONEER INC

Veoneer har sin hemvist i USA och följer därmed inte samma lagstiftning som bolag noterade på Stockholmsbörsen. Bolaget har exempelvis en klassinde-

lad styrelse där ledamöterna är indelade i tre klasser, som väljs på treåriga överlappande mandat. På årets stämma var två ledamöter uppe för val, James Ringler och Robert Alspaugh. Den klassindelade styrelsen har kritiserats av aktieägare och även om ett rådgivande styrelseförslag om att behålla denna struktur fick knappt majoritetsstöd vid stämman 2019 ledde vidare diskussioner till att styrelsen till stämman 2020 lade ett förslag om att avskaffa den klassindelade styrelsen. Detta förslag fick stöd av en överväldigande majoritet av rösterna på stämman. Dock krävde förslaget en majoritet av 80 procent av samtliga utgivna aktier och förslaget fick endast stöd av knappt 75 procent av de utgivna aktierna och förslaget antogs alltså inte. Styrelsen består av totalt åtta ledamöter och Mary Louise Cummings är den enda kvinnliga styrelseledamoten och 13 procent kvinnliga ledamöter är enligt AP3 en alldeles för liten andel. AP3 röstade nej till att Jan Carlson har en kombinerad roll som Vd och styrelseordförande. Styrelsen har en övervakande funktion och bör därför vara skild från den operativa ledningen.

Styrelsen sammanställer en rapport om ersättningar under föregående år. Rapporten är en del av årsredovisningen och stämman beslutar om denna rapport. Vid förra årsstämmen fick rapporten stöd av endast 70 procent av rösterna. AP3 röstade då emot rapporten. AP3 konstaterar att ersättningsnivåerna för ledningen i bolaget är inte höga jämfört med amerikansk marknadspraxis vilket delvis beror på att bolaget använder sig av svenska bolag i jämförelsegruppen för ersättningar till Sverigebaserade ledningspersoner, som ligger klart lägre än de amerikanska nivåerna. Bolaget har däremot generellt en amerikansk ersättningsstruktur vad gäller de enskilda beståndsdelarna i ersättningen. Årsbonusprogrammet har en mycket transparent utformning med tydligt presenterade prestationsparametrar och målnivåer, samt utfall. Taket för intjäning är däremot mer i linje med svensk praxis. Bolagets LTIP har en klart problematisk utformning då en ansevärd andel av tilldelningen intjänas utan några prestationskrav. Däremot är det absoluta värdet på de tidsbaserade instrumenten förhållandevis måttligt i relation till amerikansk standard. Anledningen till att de tidsbaserade instrumenten utgör hälften av årets tilldelade aktiebaserade instrument beror på att de prestationsbaserade instrumenten endast tilldelas med en tredjedel per år, i och med att det sker en årlig utvärdering av prestationsparametern. Över hela treårsperioden ska dock fördelningen prestationsaktier/RsUs vara 75/25. Baserat på att en fjärdedel av bolagets LTIP utgörs av tidsbaserade instrument röstade AP3 nej till rapporten.

Konsumentservice

AAK AB

Bolaget delade ut 2,30 kronor per aktie. Styrelseledamoten Bengt Baron hade avböjt omval. Årsstämman beslutade omval av övriga fem styrelseledamöter och omval av Georg Brunstam som styrelseordförande. Tre av fem styrelseledamöter är kvinnor motsvarande en andel om 60 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvodena med 5 procent.

Styrelsen föreslog ett nytt teckningsoptionspro-

gram för ledande befattningshavare och nyckelpersoner inom koncernen. Sammanlagt omfattar incitamentsprogrammet cirka 100 personer. Programmet innebär att deltagarna erbjuds att förvärva teckningsoptioner till marknadsvärde. Teckningsoptionerna har en löptid om fem år och teckningskursen per aktie ska motsvara 120 procent av aktiekursen vid årsstämman. Maximal utspädning kan uppgå till 2 procent av bolagets nuvarande aktiekapital. Programmet har en tydlig koppling till affärsstrategin och därmed till bolagets långsiktiga värdeskapande, inklusive dess hållbarhet. AP3 röstade ja till förslaget.

AXFOOD AB

Bolaget beslutade aktieutdelningen i år och delade ut 7,50 kronor per aktie. Styrelseledamöterna Jesper Lien och Lars Olofsson hade avböjt omval. Årsstämman beslutade att välja Peter Ruzicka, tidigare Vd och koncernchef för Orkla, som ny styrelseledamot och omval av Mia Brunell Livfors som styrelseordförande. Tre av sju styrelseledamöter är kvinnor och andelen kvinnor i styrelsen är därmed 43 procent. Valberedningen föreslog mindre höjningar av styrelsearvodena.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram som i allt väsentligt överensstämmer med det program som årsstämman 2020 beslutade att införa. Programmet omfattar 75 anställda bestående av koncernledningen och medlemmar i ledningsgrupperna för Axfoods dotterbolag samt vissa andra personer i ledningsfunktioner. För att delta i LTIP 2021 krävs ett eget aktieäggande i Axfood. Efter den fastställda intjänandeperioden kommer deltagarna att vederlagsfritt tilldelas aktier i Axfood förutsatt att vissa villkor är uppfyllda. Dessa villkor är fortsatt anställning under intjänandeperioden, att det egna aktieägandet i Axfood har bestått under samma tid samt att vissa prestationsmål har uppfyllts, vilka är relaterade till totalavkastningen på bolagets aktier (TSR), bolagets TSR i jämförelse med SIX Return Index, Axfoodkoncernens totala genomsnittliga omsättningstillväxt förutsatt en viss genomsnittlig EBIT-marginal och ökad försäljningsandel av hållbarhetsmärkta varor. Det maximala värdet som en deltagare kan erhålla per aktierätt är begränsat till 767 kronor, vilket motsvarar 400 procent av stängningskursen för Axfoodaktien den 30 december 2020. Maximalt antal aktier i Axfood som kan tilldelas enligt LTIP 2021 ska vara begränsat till 310 000, vilket motsvarar 0,1 procent av samtliga aktier och röster i bolaget. Programmet uppfyller de krav som AP3 ställer på den här typen av rörlig ersättning och fonden röstade ja till förslaget.

CLOETTA AB

Bolaget beslutade aktieutdelningen i år och delade ut 0,75 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Mikael Norman som styrelsens ordförande. Två av sju styrelseledamöter är kvinnor. Andelen kvinnor i styrelsen är därmed 29 procent och det är önskvärt att kommande valberedningar verkar för att få in fler kvinnor i styrelsen. Styrelsearvodena lämnades oförändrade i år.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram som har samma struktur som

föregående års incitamentsprogram. Programmet omfattar maximalt 48 anställda bestående av koncernledningen och seniora chefer inom koncernen. För att kunna delta i programmet krävs att deltagare har ett eget aktieäggande i Cloetta. Vd och personer i koncernledningen kan maximalt investera 12 procent av deltagarens fasta årslön före skatt och motsvarande investering för övriga deltagare uppgår till 8-10 procent beroende på vilken kategori man tillhör. Prestationsaktierätterna är kopplade till olika prestationsmål som driver långsiktigt värdeskapande för Cloetta under den kommande treårsperioden. Programmet kan ge upphov till en utspädning om maximalt 0,6 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

ESSITY AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 6,75 kronor per aktie. Styrelseledamoten Maija-Liisa Friman hade avböjt omval. Valberedningen föreslog omval av övriga åtta ledamöter samt nyval av Torbjörn Löof, tidigare Vd för Inter IKEA Group. Pär Boman omvaldes till styrelseordförande. Fyra av nio ledamöter är kvinnor, vilket är mycket bra. Om man exkluderar Vd är fyra av åtta ledamöter kvinnor, en andel på 50 procent. Styrelsearvodena justerades upp med 5 procent i år.

Enligt riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare kan dessa erhålla rörlig ersättning som ska vara maximerad och relaterad till den fasta lönen, baserat på resultatutfall i förhållande till årliga respektive långsiktigt uppsatta mål. Bolaget har för närvarande inget aktiebaserat incitamentsprogram.

ICA GRUPPEN AB

Bolaget behöll aktieutdelningen och delade ut 13,00 kronor per aktie. Styrelseledamoten Jeanette Jäger stod inte till förfogande för omval. Årsstämman beslutade nyval av Charlotte Svensson, Executive Vice President och CIO på SAS AB, till ny styrelseledamot. Claes-Göran Sylvén omvaldes som styrelseordförande. Av styrelsens tio ledamöter som inte är anställda i bolaget är fyra kvinnor vilket innebär en andel på 40 procent. Valberedningens förslag till styrelsearvoden innebär en ökning med 4 procent, en ganska normal justering.

Ledande befattningshavare ska kunna omfattas av två rörliga ersättningsprogram i form av kontant bonus, varav det ena löper över ett år och det andra på minst tre år. Kontantbaserade program är dock ingen fråga för ägarna på årsstämman.

MIDSONA AB

Bolaget behöll aktieutdelningen och delade ut 1,25 kronor per aktie. I år gjordes inga ändringar i styrelsens sammansättning och samtliga sex ledamöter omvaldes på stämman. Ola Erici omvaldes som styrelseordförande. Av styrelsens sex ledamöter som inte är anställda i bolaget är två kvinnor vilket innebär en andel på 40 procent. Valberedningens förslag till styrelsearvoden innebär en ökning med 10 procent, högre än normalt men då har arvoden legat stilla ett tag.

Styrelsen föreslog ett incitamentsprogram fördelat på tre olika serier av treåriga teckningsoptioner, serierna 2021/2024, 2022/2025 och 2023/2026. Deltagarna betalar ett marknadsmässigt pris för teckningsoptionerna och optionerna ger rätt att om

tre år teckna nya aktier i bolaget till en teckningskurs om 110 procent av aktiekursen vid respektive överlåtelsedag. Vid fullt utnyttjande av föreslagna optioner kommer utspädningseffekten att motsvara 1,2 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

SWEDISH MATCH AB

Bolaget höll fast vid utdelningen och delade ut 15,00 kronor per aktie. Årsstämman beslutade, i enlighet med styrelsens förslag, om en uppdelning av bolagets aktie varigenom en befintlig aktie i bolaget delas i tio aktier av samma aktieslag. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter, omval av Conny Karlsson till styrelseordförande och omval av Andrew Cripps till vice ordförande. Av styrelsens åtta ledamöter är tre kvinnor, vilket innebär att andelen kvinnor i styrelsen är 38 procent. Valberedningen föreslog normala höjningar av styrelsearvodena.

Enligt bolagets riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare kan rörlig ersättning erhållas som kan inkludera ett ettårigt kontant incitamentsprogram, ett långsiktigt kontant incitamentsprogram med en prestationsperiod som inte ska understiga tre år samt vinstandelar. Den rörliga lönen ska vara kopplad till specificerade prestationskriterier. Kriterierna, deras viktning, trösklar och målnivåer fastställs vid början av respektive program. Bolaget har tidigare haft ett prestationsrelaterat köptionsprogram men något nytt program presenterades inte inför årets stämma. Däremot deltar vissa anställda, inklusive medlemmar i koncernledningen, i ett vinstandelssystem.

Telekomoperatörer

ERICSSON AB

Styrelsens förslag var att dela ut 2,00 kronor per aktie och det var också det som aktieägarna beslutade på årsstämman. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Ronnie Leten som styrelseordförande. Tre av tio ledamöter är kvinnor och exklusive Vd är andelen kvinnliga ledamöter något högre, 33 procent. Styrelsearvodena justerades upp med 4 procent i år.

Styrelsen föreslog ett rörligt ersättningsprogram riktat till 15 anställda som innebär tilldelningen av aktierätter som i sin tur ger deltagarna möjlighet att efter en treårig intjänandeperiod vederlagsfritt erhålla aktier förutsatt att ett antal prestationsvillkor uppfylls. Värdet av de underliggande aktierna för Vd och koncernledningen får inte överstiga 190 procent av grundlönen och för övriga 70 procent av grundlönen. Prestationsvillkoren relaterar till rörelseresultatet 2021 samt till absolut och relativ TSR-utveckling för aktien under en treårsperiod. Hälften av prestationsaktierätterna kopplas till bolagets rörelseresultat för 2021, 30 procent av prestationsaktierätterna till den absoluta TSR-utvecklingen och resterande 20 procent av prestationsaktierätterna tilldelas beroende på relativ TSR-utveckling i förhållande till 11 referensbolag. Kostnaden för programmet är mellan 70 och 125 miljoner kronor fördelade över åren 2021-2024. Programmet innebär en marginell utspädning. AP3 anser att programmet uppfyller fondens krav och röstade ja till förslaget.

MILLICOM INTERNATIONAL CELLULAR SA

Millicom slopade aktieutdelningen i år. Styrelseledamöterna Tomas Eliasson och Lars-Åke Norling lämnade styrelsen i samband med årsstämman. Årsstämman beslutade nyval av ledamöterna Bruce Churchill, Sonia Dulá och Lars-Johan Jarnheimer. José Antonio Ríos García utsågs till styrelseordförande. Av de åtta ledamöter som inte är anställda i Millicom är tre kvinnor, vilket innebär en andel på 38 procent. Årsstämman beslutade normala justeringar av styrelsearvodena.

Bolaget har både kortsiktiga incitamentsprogram (STI) och långsiktiga program (LTI). STI består av 50 procent kontant ersättning och 50 procent aktiebaserad utbetalning. STI baseras på personlig såväl som företags/operationell/divisions/grupp målluppfyllelse. STI är viktat 70 procent mot finansiella mål och 30 procent mot personliga mål. LTI omfattar endast Millicom's Global Senior Management, 43 personer, och utfallet styrs av hur väl man uppnår treåriga mål för kassaflödet, intäkter och relativ TSR. För att delta i LTI måste Vd inneha fyra gånger sin årliga grundlön i aktier, CFO två årslöner, andra ledande befattningshavare en årslön och övriga måste inneha 35-60 procent av sin årslön i aktier. Programmet uppfyller i stort sett de krav AP3 ställer på den här typen av ersättningskomponenter.

NORDIC ENTERTAINMENT GROUP AB

Bolaget genomförde ingen aktieutdelning i år. Årsstämman beslutade nyval av Andrew House till ny styrelseledamot. Pernille Erenbjerg omvaldes till styrelseordförande. Tre av sex styrelseledamöter är kvinnor vilket innebär en könsmässigt jämställd styrelse. Styrelsearvodena justerades upp med 4 procent.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram till ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner inom bolaget. Deltagare tilldelas prestationsaktierätter som efter en treårig intjänandeperiod ger möjlighet att erhålla aktier. Tilldelningen av aktier är villkorad av målluppfyllelsen av vissa prestationsvillkor samt att deltagare är anställd i bolaget under intjänandeperioden. För att ge ytterligare incitament att skapa ett långsiktigt ägarvärde ställs krav på att Vd och verkställande ledningen ska bygga upp och behålla ett betydande aktieägarvärde i bolaget. Programmet uppfyller de krav AP3 ställer på den här typen av ersättningsprogram och fonden röstade ja till förslaget.

TELE2 AB

Bolaget behöll aktieutdelningen i år och delade ut 6,00 kronor per aktie. Styrelseledamöterna Anders Björkman och Cynthia Gordon hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Stina Bergfors, medgrundare och tidigare Vd för det digitala mediebolaget United Screens, och Sam Kini, globalt ansvarig för applikationer och plattformar på Unilever. Carla Smits-Nusteling omvaldes till styrelseordförande. Av de stämموvalda sju ledamöterna är tre kvinnor och andelen kvinnliga ledamöter uppgår till 43 procent. Årsstämman beslutade en mindre ökning av arvodet till styrelsen om 2,5 procent.

Årsstämman beslutade ett mål- och prestationsbaserat incitamentsprogram enligt liknande struktur som föregående år. Programmet omfattar

212 ledande befattningshavare och för deltagande krävs att man äger aktier i bolaget. Det maximala antalet aktier som man kan hålla inom ramen för programmet motsvarar 15-25 procent av den fasta årslönen. Deltagarna har möjlighet att erhålla vederlagsfri tilldelning av mål- samt prestationsbaserade aktierätter. Den maximala vinsten är begränsad till fyra gånger dagens aktiekurs. Maximal utspädning uppgår till 0,3 procent. Programmet uppfyller de krav som fonden normalt sett ställer på den här typen av ersättningsinstrument och fonden röstade ja till förslaget.

TELIA COMPANY AB

Bolaget delade ut 2,00 kronor per aktie till aktieägarna. Styrelseledamöterna Anna Settmann och Olaf Swantee stod inte till förfogande för omval. Årsstämman beslutade nyval av Luisa Delgado, schweizisk entreprenör med gedigen styrelseerfarenhet och mångsidig bakgrund från diverse ledarroller inom storbolag med särskilt fokus på konsument- och detaljhandel. Stämman beslutade omval av Lars-Johan Jarnheimer till ordförande och av Ingrid Bonde till vice ordförande. Fyra av nio ledamöter är kvinnor, vilket innebär 44 procent kvinnliga ledamöter. Styrelsearvodena höjdes med 4 procent.

Telia har sedan många år tillbaka ett incitamentsprogram, men sedan 2010 utgår varken årlig eller långsiktig rörlig kontant ersättning till medlemmar i koncernledningen. Det långsiktiga incitamentsprogram som styrelsen föreslog på stämman omfattar 200 nyckelpersoner. Givet att finansiella mål relaterade till EBITDA, TSR och ROCE uppfylls under en treårsperiod kan deltagare vederlagsfritt erhålla prestationsaktier våren 2024. Maximalt antal prestationsaktier är oförändrat från 2020 och har ett sammanlagt marknadsvärde som inte överstiger 30 procent av deltagarens årliga grundlön före skatt. Det sammanlagda marknadsvärdet av prestationsaktier som kan erhållas får inte överstiga 60 procent av deltagarens grundlön före skatt. Erhållet av prestationsaktier är normalt avhängigt av fortsatt anställning under treårsperioden. Den förväntade kostnaden för programmet uppgår till 115 miljoner kronor och den maximala kostnaden till 153 miljoner kronor. Prestationsaktieprogrammet medför inte någon utspädningseffekt eftersom programmet säkras med antingen egna aktier eller med ett säkringsarrangemang med en bank eller annat finansiellt institut genom redan utgivna aktier. Incitamentsprogrammet uppfyller många av de krav AP3 ställer på denna typ av ersättning. Programmet innehåller en prestationskoppling, är tillräckligt långsiktigt, och kostnaden för aktieägarna är känd och begränsad då programmet har ett tak för tilldelning. Förslaget innehåller dock inget krav på eget risktagande från deltagarna. AP3 röstade ja till förslaget.

