

AP3s RÖSTNING PÅ SVENSKA ÅRSSTÄMMOR 2022

Bilagan 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.

Merparten av de svenska årsstämmorna genomfördes utan fysisk närvaro av aktieägare, ombud och utomstående. Utövandet av rösträtt genomfördes då genom poströstning enligt lag (2020:198) om tillfälliga undantag för att underlätta genomförandet av bolags- och föreningsstämmor. En del bolag tillhandahöll inte möjlighet till poströstning utan tillämpade endast rösträtt via fysisk närvaro på stämman. 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 många bolag separata digitala informationsmöten för aktieägarna.

BANK OCH FINANS

AVANZA BANK HOLDING AB

Avanzas styrelse förslag en utdelning om 9,20 kronor per aktie. Styrelseledamoten Viktor Fritzén hade avböjt omval och årsstämman beslutade nyval av Linda Hellström, Managing Director på Accenture Interactive, och Sofia Sundström, Vice President Connectivity på Tink. Förslaget innebar att antalet kvinnliga ledamöter i styrelsen fördubblades. Av de tio stämموvalda ledamöterna är fyra kvinnor, vilket innebär en andel på 40 procent. Sven Hagströmer omvaldes till styrelseordförande. Styrelsearvodena höjdes förhållandevis kraftigt förra året, med 25 procent, men i år var justeringen mer normal, 4 procent. Valberedningen rekommenderar 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 avstod från höjningen eftersom de som stora aktieägare inte behöver ytterligare incitament och för att hålla nere kostnaderna för bolaget.

Avanza har för närvarande tre pågående incitamentsprogram som löper till och med hösten 2022, 2023 respektive 2024. Ytterligare två incitamentsprogram beslutades av årsstämman 2021, men vidareöverlåtelse av teckningsoptioner till anställda i dessa båda program kan ske först 2022 respektive 2023 i takt med att befintliga incitamentsprogram löper ut. De två incitamentsprogrammen löper till och med 2025 respektive 2026. Något nytt förslag lämnades inte på årets stämma.

COLLECTOR AB

Koncernens verksamhet bedrivs huvudsakligen genom Collector Bank, en utmanarbank som erbjuder finansieringslösningar för privat- och företagskunder. Årsstämman beslutade att fusionera Collector AB och Collector Bank AB. Styrelsen föreslog ingen vinstutdelning i år. På årsstämman omvaldes samtliga sex styrelseledamöter varav två är kvinnor. Erik Selin 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 räkenskapsåret 2021 har styrelseledamöter inte anlåtats för att utföra arbete som går utöver styrelsearbetet.

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 2021. Bolaget har inga utestående aktierelaterade incitamentsprogram och för att undvika att bolagsledningen uppmuntras till osunt risktagande utgår ingen rörlig ersättning till ledningen överhuvudtaget.

CREASPAC AB

Creaspac är ett svenskt förvärvsbolag, ett så kallat Special Purpose Acquisition Company (SPAC) som etablerats på initiativ av Creades. Creaspac har till syfte att ta in kapital genom en börsnotering på Nasdaq Stockholm och inom en viss tid därefter förvärva ett onoterat bolag. Styrelsen föreslog ingen vinstutdelning i år. På årsstämman omvaldes samtliga sju styrelseledamöter varav tre är kvinnor. Sven Hagströmer omvaldes till styrelseordförande.

EQT AB

Årsstämman beslutade en utdelning till aktieägarna med 2,80 kronor per aktie. Edith Cooper hade avböjt omval efter fyra år i styrelsen. På årsstämman omvaldes övriga sju ledamöter och dessutom föreslogs Brooks Entwistle Senior, Vice President på blockkedjebolaget Ripple, till ny styrelseledamot. Entwistle valdes till ny styrelseledamot villkorat av att nödvändiga regulatoriska godkännanden erhålls från nederländska myndigheten för finansmarknaden (AFM) och Finansinspektionen senast den 31 oktober 2022. Conni Jonsson omvaldes till styrelseordförande. Av de stämموvalda åtta ledamöterna är tre kvinnor vilket motsvarar en andel på 38 procent. Årsstämman beslutade normala höjningar av styrelsearvodena. 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.

Årsstämman beslutade att bemyndiga styrelsen att, under tiden intill nästa årsstämma, vid ett eller flera tillfällen fatta beslut om nyemission av stamaktier som ska betalas med apportegendom. Nyemissionen av aktier får ske utan företrädesrätt för aktieägarna i EQT AB. Antalet nyemitterade stamaktier får inte överstiga 191 200 000 aktier, motsvarande en utspädning om cirka 16 procent av det totala antalet utestående aktier. Syftet med bemyndigandet är att möjliggöra delfinansiering av förvärvet av BPEA.

AB INDUSTRIVÄRDEN

Industrivärdens ordinarie utdelning beslutades till 6,75 kronor per aktie. Styrelseledamoten Annika Lundius hade avböjt omval. Valberedningen föreslog omval av övriga sju styrelseledamöter och nyval av Katarina Martinson, Lundbergsfären. Av styrelsens åtta ledamöter är tre kvinnor, en andel på 38 procent. Fredrik Lundberg omvaldes till styrelseordförande.

Sedan 2012 har årsstämmorna beslutat om långsiktiga aktiesparprogram till bolagets anställda på i allt väsentligt samma villkor. Programmet för 2022 följer samma grundstruktur som det program som antogs av årsstämman 2021. Programmet innebär att de anställda efter tre år erhåller prestationsaktier under förutsättning att den anställde investerat en viss del av sin fasta lön i bolagets aktier 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 överstiger 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. 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.

INVESTOR AB

Årsstämman beslutade utdelning till aktieägarna med 4 kronor per aktie. Styrelseledamoten Sara Mazur hade avböjt omval. I enlighet med valberedningens förslag valdes Sara Öhrvall, Chief Operating Officer på Axel Johnson, till ny styrelseledamot. 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 5 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 64 miljoner kronor och utspädningen är marginell. Medarbetare inom Patricia Industries, totalt 35 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 sammantaget innebär att de krav som fonden ställer på denna typ av ersättning är uppfyllda.

KINNEVIK AB

I linje med Kinneviks utdelningspolicy föreslog styrelsen ingen ordinarie utdelning för räkenskapsåret 2021. Aktieägaren Johan Klingspor föreslog att årsstämman ska besluta att Kinnevik från och med årsstämman 2023 ska lämna årlig kontant utdelning. Detta förslag röstades dock ned på årsstämman. Årsstämman beslutade omval av samtliga fem styrelseledamöter och omval av James Anderson till styrelseordförande. Av styrelsens fem ledamöter är tre kvinnor, vilket motsvarar en andel på 60 procent. Valberedningen föreslog normala höjningar av styrelsearvodena.

Kinnevik har sedan 2008 haft aktiebaserade incitamentsprogram. Från och med 2018, när Kinnevik introducerade en ny modell för incitamentsprogrammen för samtliga anställda, har villkoren i huvudsak varit desamma. De ekonomiska egenskaperna för deltagarna i LTIP 2022 är samma som i det långsiktiga incitamentsprogram som antogs 2021, men med ett utökat erbjudande till Vd och vissa medlemmar av Kinneviks investeringsteam att förvärva fler incitamentsaktier till marknadsvärde, i syfte att ytterligare sammanlänka deras intressen med aktieägarnas. LTIP 2022 har samma struktur som det långsiktiga incitamentsprogram som antogs 2021, men för att möjliggöra fortsatt deltagande i programmet för Kinnevikanställda i Storbritannien till följd av ändrade förutsättningar efter Brexit kan dessa deltagare äga incitamentsaktier indirekt genom ett av Kinnevik för LTIP 2022 särskilt tillskapat aktiebolag. Alla anställda i Kinnevik, cirka 40 personer, har rätt att delta i LTIP 2022. För att delta krävs att de anställda gör en egen investering i Kinnevikaktier. Deltagarna kommer vederlagsfritt erhålla omvandlingsbara, efterställda incitamentsaktier uppdelade i separata klasser, respektive klass med sitt eget prestationsvillkor baserat på genomsnittlig årlig totalavkastning och genomsnittlig årlig utvecklingen av Kinneviks substansvärde. Incitamentsaktierna kan komma att omvandlas till aktier i Kinnevik under förutsättning av uppfyllandet av prestationsvillkoren och vissa kriterier avseende bibehållen anställning under en treårig intjänandeperiod. Den maximala utspädningen till följd av LTIP 2022 uppgår till 0,4 procent. Programmet innehåller ett eget risktagande för deltagarna genom investering i bolagets aktier, är prestationskopplat, långsiktigt och har tak för tilldelning. Dessutom är kostnaden för aktieägarna känd och begränsad, vilket sammantaget innebär att de krav som fonden ställer på denna typ av ersättning är uppfyllda.

NORDEA BANK ABP

Bolagsstämman bemyndigade styrelsen att besluta om utdelning av högst 0,69 EUR per aktie. Stora förändringar i styrelsens sammansättning då ledamöterna Kari Jordan, Claudia Dill, Nigel Hinshelwood och Sarah Russell inte var tillgängliga för omval. Stämman beslutade nyval av Stephen Hester, 17 år som verkställande direktör för tre FTSE100-företag, däribland Royal Bank of Scotland och RSA Insurance, Lene Skole, Vd för Danmarks största kommersiella stiftelse Lundbeckfonden, Arja Talma, styrelseledamot i flera finska börsnoterade bolag och Kjersti Wiklund med mer än 20 års erfarenhet som styrelseledamot i flera teknikföretag. Torbjörn Magnusson omvaldes som styrelseordförande för perioden fram till den 30 september 2022 och Stephen Hester som styrelseordförande för perioden från den 1 oktober 2022 fram till utgången av den ordinarie bolagsstämman 2023. Styrelsen har 50 procent andel kvinnliga styrelseledamöter. Styrelsearvodena ligger på en, i ett svenskt perspektiv, ganska hög nivå och höjdes med 9 procent för ordförande, 6 procent för vice ordförande och 3 procent för övriga ledamöter.

När det gäller rörliga ersättningar till ledande befattningshavare förändrade banken för sju år sedan ersättningsmodellen och ledande befattningshavare har numer endast möjlighet att erhålla kontant rörlig ersättning. Det betyder att ersättningsprogrammet inte är en stämmofråga annat än som en del i rådgivande beslut om fastställande av bolagets ersättningsrapport för styrande organ.

NORDNET AB

Nordnets ordinarie utdelning beslutades till 5,56 kronor per aktie. Styrelseledamoten Hans Larsson hade avböjt omval och valberedningen föreslog omval av övriga sju styrelseledamöter och nyval av Gustaf Unger, Vd för Intelligent Debt Financing, ett startupbolag fokuserat på de kommersiella kreditmarknaderna. Av styrelsens åtta ledamöter är tre kvinnor, en andel på 38 procent. Tom Dinkelspiel omvaldes till styrelseordförande. Styrelsearvodena höjdes med hela 25 procent då valberedningen bedömde att det behövdes en nivåjustering för att fortsatt kunna attrahera den styrelsekompetens som krävs för Nordnets framtida utveckling. AP3 hade inget att invända mot beslutet.

Styrelsen föreslog ett teckningsoptionsprogram för samtliga anställda i koncernen. Styrelsen har för avsikt att föreslå liknande teckningsoptionsprogram vid kommande årsstämmor. Deltagarna i programmet betalar ett marknadsmässigt pris för optionerna. Varje teckningsoption berättigar till teckning av en (1) aktie i Nordnet till en teckningskurs om 120 procent av stängningskursen vid årsstämman. Programmet kan leda till en maximal utspädning om cirka 1 procent av det totala antalet aktier. AP3 röstade ja till förslaget.

RATOS AB

Ratos ordinarie utdelning beslutades till 1,20 kronor per aktie. Styrelseledamoten Eva Karlsson hade avböjt omval och valberedningen föreslog nyval av Tone Lunde Bakker, Vd på Eksfin i Norge och Helena Svancar, Global Head of M&A på Ericsson, till styrelseledamöter. Per-Olof Söderberg omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens sju ledamöter är tre kvinnor, en andel på 43 procent. Om man undantar Vd är andelen kvinnor i styrelsen 50 procent. Årsstämman beslutade normala höjningar av styrelsearvodena.

Stämman beslutade om införande av långsiktigt incitamentsprogram för Vd och övriga nyckelpersoner, totalt högst 15 personer. Programmet består av konvertibler och teckningsoptioner. Teckningskursen för konvertibeln motsvarar dess nominella belopp och deltagarna betalar dessa kontant. Teckningsoptionerna erbjuds vederlagsfritt till medarbetarna men de kommer att erhålla en förmån motsvarande marknadsvärdet på teckningsoptionerna och för att stimulera deltagande i programmet avser Ratos att subventionera en del av kostnaden, innebärande att nettokostnaden för deltagare uppgår till cirka 25 procent av förmånsvärdet. Full nyteckning/konvertering motsvarar en utspädning om cirka 0,6 procent av antalet aktier. Inkluderat utestående program blir den maximala utspädningen 1,9 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

RESURS HOLDING AB

Resurskoncernen verkar genom dotterbolagen Resurs Bank och Solid Försäkringar. Årsstämman beslutade en utdelning till aktieägarna med 1,31 kronor per aktie. Det är styrelsens avsikt att under hösten 2022 sammankalla en extra bolagsstämma för beslut om ytterligare vinstutdelning för år 2021. Styrelseledamoten Johanna Berlinde hade avböjt omval och valberedningen föreslog Magnus Fredin, tidigare Head of Sales på Klarna, till ny ledamot och omval av Martin Bengtsson till styrelseordförande. Av styrelsens åtta ledamöter är tre kvinnor, vilket motsvarar en andel på 38 procent. Årsstämman beslutade mindre höjningar av styrelsearvodena.

Styrelsen föreslog ett teckningsoptionsprogram för Vd, övriga ledande befattningshavare och nyckelpersoner, totalt maximalt 31 personer. Deltagarna betalar en marknadsmässig premie för optionerna som ger rätt för deltagarna att om tre år teckna aktier i bolaget till en teckningskurs

motsvarade 130 procent av dagens kurs. Om samtliga teckningsoptioner som utges inom ramen för programmet utnyttjas kan det motsvara en utspädning om cirka 1,6 procent av bolagets aktiekapital och röster. Om man räknar in de två tidigare incitamentsprogrammen kan den maximala utspädningen uppgå till 2,9 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

SCANDINAVISKA ENSKILDA BANKEN AB

Årsstämman beslutade ordinarie utdelning om 6,00 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga tidigare styrelseledamöter samt nyval av Jacob Aaro-Andersen, Vd och koncernchef för ISS Group i Danmark, och John Flint, Vd för UK Infrastruktur Bank, Storbritannien. Marcus Wallenberg omvaldes som styrelseordförande. Av styrelsens 11 ledamöter är fyra kvinnor och om man exkluderar Vd i beräkningen, vilket är brukligt i dessa sammanhang, är andelen kvinnliga styrelseledamöter 40 procent. Styrelsearvodena höjdes med drygt 8 procent efter att ha varit oförändrade under en period.

SEB har en bra förankringsprocess av de förslag styrelsen avser att lägga fram på årsstämmorna. Exempelvis genomförs återkommande aktieägarmöten där ägarna får möjlighet att lämna synpunkter på de förslag till incitamentsprogram som ska presenteras på stämman. Styrelsen föreslog tre program. Resultatandelsprogrammet infördes för nio 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 2022 framställs på årsstämman 2023. 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 2022 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 2022 har inrättats för att efterleva 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 2022. Ägandet av aktierätterna överförs till deltagarna under en treårsperiod i antingen fyra (med början 2022) eller tre (med början 2023) 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 1,7 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.

STORSKOGEN GROUP AB

Årsstämman beslutade ordinarie utdelning om 0,07 kronor per aktie. Styrelseledamoten Elisabeth Thand Ringqvist stod inte till förfogande för omval och årsstämman beslutade nyval av Annette Brodin Rampe, Vd för Internationella Engelska Skolan, som styrelseordförande. Av styrelsens fem ledamöter är två kvinnor motsvarande en andel på 40 procent.

Styrelsen föreslog ett personaloptionsprogram riktat till 137 ledande befattningshavare och andra nyckelanställda i koncernen. Personaloptionerna tilldelas vederlagsfritt och givet hur väl prestationskravet baserat på ökningen av justerad EBITA är uppfyllt om tre år ger optionerna rätt att teckna aktier i bolaget till en förutbestämd kurs. Det finns en tröskel som innebär att om EBITA minskat eller ökat med mindre än 50 procent kommer deltagarna inte ha intjänat några optioner. Styrelsen föreslog även ett aktiesparprogram riktat till 176 heltidsanställda nyckelpersoner i koncernen. Deltagande i programmet förutsätter att man investerar egna pengar i aktier i bolaget och som ska behållas under en treårsperiod. Om vissa prestationskrav kopplade till bolagets TSR och EBITA uppfylls under treårsperioden berättigar varje sparaktie deltagaren att erhålla två till tre prestationsaktier i bolaget. Det finns både tröskel och tak angivet i programmet. Vid full tilldelning under båda programmen uppstår en utspädningseffekt för bolagets befintliga aktieägare om maximalt cirka 1,2 procent av det totala antalet aktier och cirka 0,7 procent av det totala antalet röster i bolaget. AP3 röstade ja till förslaget.

SVENSKA HANDELSBANKEN AB

Årsstämman beslutade ordinarie utdelning om 5,00 kronor per aktie. Årsstämman beslutade nyval av styrelseledamoten Hélène Barnekow, sedan 2018 Vd för Microsoft Sverige. Pär Boman omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens tio ledamöter är fem kvinnor motsvarande en andel på 50 procent. Styrelsearvodena justerades upp med 4 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 stämmobeslut och därmed blir rörliga ersättningar vanligtvis heller inte någon stor fråga på Handelsbankens årsstämmor.

SWEDBANK AB

Årsstämman beslutade ordinarie vinstutdelning om 9,25 kronor per aktie. Därutöver beslutades en extra utdelning om 2,00 kronor per aktie. Följaktligen beslutades en sammanlagd utdelning om 11,25 kronor per aktie för räkenskapsåret 2021. Styrelseledamöterna Josefin Lindstrand och Bo Magnusson stod inte till förfogande för omval och årsstämman beslutade nyval av styrelseledamöterna Helena Liljedahl, Vd för KF Fastigheter AB, och Biörn Riese, advokat med lång erfarenhet av arbete i en av Sveriges större affärsjuridiska advokatbyråer. 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 5 procent.

Årsstämman beslutade i likhet med föregående år två parallella program för rörlig ersättning. Ett prestations- och aktiebaserat ersättningsprogram för 2022 bestående av ett generellt program omfattande 16 500 anställda, med uppskjuten rörlig ersättning bestående av aktier och ett individuellt program omfattande 360 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 i Litauen och i övriga länder begränsat till 0,8

månadslöner. Aktierna är låsta i tre år. Den maximala utspädningseffekten uppgår till 0,5 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 2022 tilldelas deltagarna i början av 2023 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 2024 och 40 procent under 2027 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 förskottsbetalning 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 0,1 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.

FASTIGHETER

CASTELLUM AB

Årsstämman beslutade utdelning om 7,60 kronor per aktie. Styrelseledamöterna Christina Karlsson Kazeem och Zdravko Markovski hade avböjt omval och årsstämman beslutade nyval av styrelseledamoten Henrik Käll, med lång erfarenhet från ledande positioner inom bank och finans däribland som chef för Nordea Markets globala mäklarverksamhet. Per Berggren valdes till ny styrelseordförande. Av styrelsen sex ledamöter är två kvinnor motsvarande en andel på 33 procent.

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 beslutade en utdelning om 8,00 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och nyval av styrelseledamoten Lennart Mauritzon 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 4 procent. Bolagets ledning har inslag av rörliga ersättningar i sin ersättningsstruktur som är förhållandevis begränsade. Catena har inga utestående aktiebaserade incitamentsprogram.

CIBUS NORDIC REAL ESTATE AB

Årsstämman beslutade utdelning om 0,75 EUR per stamaktie av serie A. Vidare beslutades införande av ett nytt aktieslag, stamaktier av serie D, och en utdelning om 0,96 EUR per stamaktie av serie D. Styrelseledamoten Jonas Ahlblad hade avböjt omval och årsstämman beslutade omval av övriga ledamöter, nyval av styrelseledamoten Nils Styf, Vd på Hemsö Fastighets AB, samt omval av Patrik Gylling till styrelseordförande. Av styrelsens fem ledamöter är två kvinnor, en andel på 40 procent. Styrelsearvodena justerades upp med 5 procent.

Styrelsen föreslog inrättande av ett teckningsoptionsprogram som ger medarbetare i Cibus rätt att förvärva teckningsoptioner till ett marknadsmissigt pris. Bolagets Vd har rätt att förvärva upp till 200 000 teckningsoptioner, övriga medlemmar i bolagsledningen har rätt att förvärva upp till 44 000 teckningsoptioner per person och övriga anställda har rätt att förvärva upp till 20 000 teckningsoptioner per person. Varje teckningsoption berättigar till att om tre år teckna en (1) stamaktie till en teckningskurs om 110 procent av den vid stämman aktuella kursen. Inte särskilt utmanande kursutveckling men det krävs ändå en viss uppgång i aktiekursen för att optionerna ska vara lönsamma. Den maximala utspädningen kan komma att uppgå till 1,1 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

COREM PROPERTY GROUP AB

Årsstämman beslutade utdelning med 0,40 kronor per stamaktie av serie A respektive serie B och 20,00 kronor per stamaktie av serie D samt preferensaktie. Valberedningen föreslog att antalet styrelseledamöter i bolaget skulle utökas från fem till sex ledamöter och föreslog nyval av styrelseledamoten Christian Roos, rådgivare rörande europeiska fastighetsaktier på Bell Rock Capital och tidigare på Thames River Capital och Pramerica Real Estate Investors. Patrik Essehorn omvaldes till styrelsens ordförande. Av styrelsens sex ledamöter är två kvinnor motsvarande en andel på 33 procent. Årsstämman beslutade en kraftig justering av styrelsearvodena med 70 procent och höjningen ska ses som en anpassning av arvodesnivåerna till bolag med liknande verksamhet och storlek.

I syfte att stärka de anställdas delaktighet i bolagets verksamhet och resultatutveckling har Corem sedan 2011 en vinstandelsstiftelse. Avsättning kan göras med maximalt ett prisbasbelopp per anställd och får inte överstiga en procent av förslagen utdelning till stamaktieägarna. Vd har rätt till del i vinstandelsstiftelse enligt samma villkor som övrig personal. I övrigt finns inga aktiebaserade ersättningar eller incitamentsprogram.

DIÖS FASTIGHETER AB

Årsstämman beslutade en utdelning om 3,52 kronor per aktie. Styrelseledamoten Eva Nygren hade avböjt omval och årsstämman beslutade nyval av Erika Olsén, ansvarig för Areims Nordiska Investeringssteam och medlem i investeringskommittén. Bob Persson omvaldes till styrelsens ordförande. Av styrelsens sex ledamöter är två kvinnor motsvarande en andel på 33 procent. Årsstämman beslutade normala höjningar av styrelsearvodena. 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 tre månadslöner. Inga aktierelaterade ersättningar får förekomma.

FABEGE AB

Årsstämman beslutade en utdelning om 4,00 kronor per aktie. Styrelseledamöterna Emma Henriksson och Mats Qviberg hade undanbett sig omval och årsstämman beslutade nyval av ledamöterna Mattias Johansson, Vd och koncernchef för Bravida Holding AB, och Anne Årneby, styrelseledamot i Rolling

Optics AB, Stiftelsen Tumba Bruk och Svenska Spel. 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 vinstandelsstiftelse 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 Sehlin 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 2,20 kronor per stamaktie serie A och 5,00 kronor per stamaktie serie D. 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 lämnades oförändrade. 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.

HEMNET GROUP AB

Årsstämman beslutade i enlighet med styrelsens förslag lämna utdelning om 0,55 kronor per aktie. Styrelseledamöten Kerstin Lindberg Göransson hade tackat nej till omval och årsstämman beslutade nyval av Maria Redin, President och CEO för Modern Times Group MTG AB där hon tidigare har varit CFO och Head of Group Finance & Controlling. Årsstämman beslutade omval av Håkan Erixon till styrelseordförande. Av styrelsens åtta ledamöter är två kvinnor vilket innebär att andelen kvinnliga styrelseledamöter är 25 procent. En del arbete återstår för kommande valberedningar att öka andelen kvinnor i styrelsen.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt teckningsoptionsprogram för chefer och andra utvalda nyckelkompetenser i Hemnet, totalt 35 personer. Varje teckningsoption berättigar till att om tre år teckna en (1) stamaktie i Hemnet till ett pris per aktie som uppgår till 130 procent av den vid stämman aktuella kursen. Deltagarna betalar ett marknadsmässigt pris för optionerna. Den maximala utspädningseffekten kan komma att uppgå till cirka 0,5 procent. Dessutom föreslog styrelsen ett långsiktigt aktiesparprogram riktat till alla anställda i Hemnet Group AB och dess dotterbolag, totalt 143 anställda. Deltagande i programmet förutsätter att man gör en privat investering i bolagets stamaktier genom att förvärva 200, 400, eller 800 aktier. Om en deltagare behåller sparaktierna under en treårsperiod och kvarstår i sin anställning, kommer två (2) sparaktier berättiga deltagaren att

vederlagsfritt erhålla en (1) stamaktie i Hemnet. Förslaget innebär en marginell utspädning för aktieägarna. AP3 röstade ja till förslagen.

HUFVUDSTADEN AB

Årsstämman fastställde styrelsens förslag till utdelning om 2,60 kronor per aktie. Bolaget har ingen valberedning utan huvudägaren, Lundbergsfären, lämnar förslag till årsstämman avseende styrelsesammansättning. Styrelseledamöterna Anna-Greta Sjöberg och Ivo Stopner hade undanbett sig omval (Ivo Stopner gick i pension från rollen som Vd den 31 december 2021). Årsstämman beslutade nyval av Katarina Ljungqvist, styrelseordförande i Ecster AB och medlem i Handelshögskolans Råd, Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet, och Anders Nygren, bolagets Vd. 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 de 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 2021 till cirka 2,5 miljoner kronor, vilket är lågt jämfört med andra likvärdiga bolag.

JM AB

Årsstämman fastställde styrelsens förslag till utdelning om 13,50 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga sju ledamöter och nyval av Jenny Larsson, Vd för Schneider Electric i Sverige. 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 fyra kvinnor och fyra män, en kvinnoandel på 50 procent. Styrelsesammansättningen uppfyller därmed Kodens krav på en jämn könsfördelning i styrelsen. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvodena med 3 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.

Ledande befattningshavare kommer att erbjudas delta i det aktiesparprogram som bolaget har för avsikt att införa under våren 2022. Programmet går i korthet ut på att deltagarna erhåller ett kontantbidrag som tillsammans med en egeninvestering ska investeras i JM-aktier. Programmet löper över en treårsperiod. Kontantbidraget utbetalas med en tredjedel per år under programmets löptid. Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av kort rörlig kontantersättning ska kunna mätas under en period om ett år och får uppgå till högst 50 procent av den sammanlagda fasta kontantlönen under mätperioden. Det långsiktiga rörliga löneprogrammet ska kunna mätas under en period om tre år och får uppgå till högst 50 procent av den sammanlagda fasta kontantlönen under det år som programmet startade.

K-FAST HOLDING AB

Årsstämman beslutade ingen utdelning i år. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Erik Sehlin 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.

KLARABO SVERIGE AB

Årsstämman beslutade ingen utdelning i år. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Lennart Sten till styrelseordförande. Av styrelsens åtta ledamöter är två kvinnor och

andelen kvinnliga ledamöter uppgår därmed till 25 procent. Styrelsesammansättningen uppfyller därmed inte Kodens krav på en jämn könsfördelning i styrelsen. Årsstämman beslutade oförändrade styrelsearvoden. Bolaget tillämpar endast fast kontant ersättning till ledningen och det finns inga utestående aktierelaterade incitamentsprogram.

KLÖVERN AB

För räkenskapsåret 2021 beslutades utdelning om 20,00 kronor per preferensaktie och ingen utdelning per stamaktie av serie A respektive serie B. Valberedningen föreslog att antalet styrelseledamöter i bolaget skulle utökas från fem till sex ledamöter och föreslog nyval av styrelseledamöten Christian Roos, rådgivare rörande europeiska fastighetsaktier på Bell Rock Capital och tidigare på Thames River Capital och Pramerica Real Estate Investors. Patrik Essehorn omvaldes till styrelsens ordförande. Av styrelsens sex ledamöter är två kvinnor motsvarande en andel på 33 procent. Samtliga valda styrelseledamöter är även styrelseledamöter i Corem Property Group AB och årsstämman beslutade att inget arvode ska utgå till styrelsen i Klöver.

KUNGSLEDEN AB

Sedan den 15 november 2021 är Kungsleden ett dotterbolag till Castellum. Årsstämman beslutade ingen aktieutdelning i år. Till styrelseledamöter valdes Rutger Arnhult, Jens Andersson och Maria Strandberg. Vidare omvaldes Rutger Arnhult till styrelsens ordförande. En av tre ledamöter är kvinnor. Stämman beslutade att inget arvode ska utgå till styrelsen för tiden till slutet av nästa årsstämma.

NIVIKA FASTIGHETER AB

Årsstämman beslutade i enlighet med styrelsens förslag ingen utdelning. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Elisabeth Norman till styrelseordförande. Av styrelsens sju ledamöter är tre kvinnor, vilket innebär en andel på 43 procent. Årsstämman beslutade oförändrade styrelsearvoden. Bolaget tillämpar endast fast kontant ersättning till ledningen och det finns inga utestående aktierelaterade incitamentsprogram.

NYFOSA AB

Årsstämman beslutade i enlighet med styrelsens förslag om en ordinarie utdelning till aktieägarna om 3,80 kronor per aktie. Styrelseledamöterna Mats Andersson och Jenny Wärmé hade avböjt omval och årsstämman beslutade nyval av Patrick Gylling, lång erfarenhet av fastighetstransaktioner i Finland och är för närvarande styrelseordförande i Cibus Nordic Real Estate AB samt Vd och en av grundarna av fastighetsbolaget Sirius Capital Partners, och Claes Magnus Åkesson, gedigen erfarenhet av den svenska fastighetsmarknaden från sin tidigare befattning som ekonomi- och finansdirektör samt ansvarig för Investor Relations hos JM AB. Årsstämman beslutade omval av Johan Ericsson till styrelseordförande. Av styrelsens sju ledamöter är två kvinnor, vilket innebär en andel på 29 procent. Årsstämman beslutade oförändrade styrelsearvoden.

Styrelsen föreslog ett incitamentsprogram bestående av teckningsoptioner riktade till Vd, koncernledning och övriga anställda i bolaget, totalt högst 66 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. 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 0,4 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 höjdes med cirka 3 procent.

Enligt bolagets riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ska ersättningen vara marknadsmässig och konkurrenskraftig. Ersättning får bestå av fast kontantlön, kortsiktig rörlig kontanterersättning, 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 räkenskapsåret 2021 hade Pandox ett utestående incitamentsprogram för ledande befattningshavare i form av ett kontinuerligt, fortlöpande, prestations- och kontantbaserat incitamentsprogram baserat på förutbestämda och mätbara finansiella och icke-finansiella kriterier.

PLATZER FASTIGHETER HOLDING AB

Årsstämman beslutade utdelning om 2,20 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och 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 4 procent.

Enligt bolagets riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare kan utöver fast lön också rörlig kontanterersättning utgå som då ska belöna förutbestämda och mätbara prestationer. Rörlig kontanterersättning 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 2,15 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 en av de större ägarna 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 styrelsearvoden.

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 en treårsperiod. 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 anställde deltar i programmet och dennes årslön inte överstiger 500 000 kronor, ska den anställde 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 1,32 kronor per stamaktie A och B samt 2,00 kronor per stamaktie D. Styrelsen hade också lämnat ett förslag om ett bidrag om 50 miljoner kronor till UNHCR, vilket årsstämman beslutade. 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 styrelsearvoden.

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 sex styrelseledamöter och utsåg Andreas Philipson till styrelseordförande. Två av styrelsens ledamöter är kvinnor, vilket innebär att andelen kvinnliga ledamöter är 33 procent. Årsstämman beslutade oförändrade styrelsearvoden. 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 aktierelaterade 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 Bokenberger till styrelseordförande. Två av styrelsens ledamöter är kvinnor, vilket innebär att andelen kvinnliga ledamöter är 40 procent. Årsstämman beslutade justera upp styrelsearvodena en del. Styrelseordförande har ett årligt arvode om en (1) miljon kronor. Dessutom utgår ett ytterligare arvode om en (1) miljon kronor till ordförande för att bistå bolagsledningen under året. Det extra arvodet justerades ned något förra året, 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 6,00 kronor per aktie. Styrelseledamöterna Helen Olausson och Johan Qviberg hade avböjt omval och årsstämman beslutade nyval av ledamöterna Anna Werntoft, Chief Transformation Officer på Ikano Bank AB, och Johan Röstin som driver egen rådgivningsverksamhet. Anders Jarl omvaldes till 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

CTEK AB

Årsstämman beslutade ingen utdelning i år. Årsstämman beslutade omval av samtliga sju styrelseledamöter och omval av Hans Stråberg till styrelseordförande. Styrelsen är sammansatt av två kvinnor och fem män, vilket innebär en kvinnoandel på 29 procent. Årsstämman beslutade normala ökning av styrelsearvodena.

Styrelsen föreslog årsstämman ett nytt långsiktigt incitamentsprogram för ledningsgruppen inom CTEK, totalt åtta personer. Programmet innefattar teckningsoptioner med en intjänandeperiod om åtminstone tre år, varefter innehavaren har rätt att utnyttja optionerna för teckning av aktier under en period om två månader. Deltagarna betalar marknadspris för optionerna och teckningskursen är satt till 120 procent av dagens aktiekurs. Den maximala utspädningen kan komma att uppgå till 0,2 procent av det totala antalet utestående aktier och röster i bolaget. Med beaktande av samtliga utestående incitamentsprogram kan den maximala utspädningen uppgå till 1 procent. AP3 bedömer att programmet är ett bra sätt att få bolagets anställda att ytterligare engagera sig i bolagets verksamhet och fonden röstade ja till förslaget.

EOLUS VIND AB

Årsstämman beslutade utdelning till aktieägarna om 1,50 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 ökningar av styrelsearvoden.

Styrelsen föreslog årsstämman ett långsiktigt aktiesparprogram som innebär att samtliga anställda i bolaget kan välja att av eventuell intjänad rörlig kontantersättning avseende räkenskapsåret 2022 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.

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. Styrelseledamöterna Jon Brandsar och Maud Olofsson stod inte till förfogande för omval. Valberedningen föreslog omval av Johan Damne och Joachim Gahm samt nyval av Eva Vitell, tidigare Vd för Hybrit Development AB och har en lång erfarenhet av ledande positioner inom Vattenfall, och Mikael Schoultz, Managing Director för projektutveckling av sol- och vindkraft i Europa vid Copenhagen Infrastructure Service Company som är del av Copenhagen Infrastructure Partners. Joachim Gahm omvaldes till styrelseordförande. Styrelsen består därmed även fortsättningsvis 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 könsmässiga sammansättningen av styrelsen. Årsstämman beslutade normala höjningar av styrelsearvodena.

Styrelsen föreslog ett teckningsoptionsprogram för Vd, ledning och övriga anställda i bolaget, totalt sett 23 personer. Teckningsoptionerna överlåtts till marknadsvärde vilket innebär att bolaget inte drar på sig några kostnader för optionerna och att deltagarna tar en risk i och med att de investerar i optionerna. Varje teckningsoption ger rätt att om tre år teckna en ny stamaktie i bolaget till en teckningskurs om 125 procent av dagens kurs, vilket innebär att kursen måste stiga en del för att optionerna ska vara lönsamma. Samtliga teckningsoptioner som utges inom ramen för programmet kan ge upphov till en maximal utspädning om cirka 1,7 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

INDUSTRIVAROR OCH TJÄNSTER

ABB AB

Bolaget lämnade utdelning om 0,82 CHF per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga tio

styrelseledamöter och omval av Peter Voser till styrelseordförande. Två kvinnliga ledamöter av totalt tio 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. För ett par år sedan var aktieägarnas dom över bolagets ersättningsstruktur ganska hård och stödet för ersättningsrapporten har varierat mellan 60 och 85 procent av rösterna. AP3 har tidigare röstat nej till ersättningsrapporten, främst på grund av bristande transparens. Bolaget har under senare år arbetat på att förändra sitt ersättningssystem och transparensen har blivit bättre, framför allt när det gäller de långsiktiga aktierelaterade programmen. Bolaget har minskat målersättningen för ny Vd samtidigt som man ökat den fasta lönen och sänkt de rörliga komponenterna. Transparensen i ersättningssystemet bedöms numera vara acceptabel och den kvarvarande kritiken mot ersättningssystemet är nu endast den bristande stringensen på tröskelnivå inom LTIP, dvs. den nedre gränsen för när rörlig ersättning inte betalas ut. AP3 röstade ja till att godkänna ersättningsrapporten som i år fick stöd av drygt 91 procent av rösterna på stämman.

AFRY AB

Årsstämman beslutade utdelning om 5,50 kronor per aktie. Styrelseledamoten Anders Snell hade avböjt omval och årsstämman beslutade nyval av Tuula Teeri, Vd i Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademien (IVA) sedan 2017. Tom Erixon omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens åtta ledamöter är fyra kvinnor, vilket motsvarar en andel på 50 procent. Valberedningen föreslog mindre justeringar av styrelsearvodena för ordinarie ledamöter medan arvodet för ordförande lämnades oförändrat.

Enligt bolagets riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare tillämpar bolaget kortsiktiga och långsiktiga incitamentsprogram. Dessa program är kontantbaserade och har tidigare inte beslutats av aktieägarna. I år valde dock styrelsen att lägga fram ett förslag till nytt prestationsbaserat långsiktigt kontantprogram för koncernledning och andra nyckelpersoner, totalt högst 125 personer. För att anpassa programmet till marknadspraxis har antalet deltagare sänkts. För att skapa tydlighet och förutsägbarhet för deltagarna samt ytterligare sammanlänka deltagarnas och aktieägarnas intressen fokuserar det nya incitamentsprogrammet på två strategiskt viktiga finansiella prestationsvillkor, tillväxt och EBITA-marginal. För att öka deltagarnas aktieäggande i AFRY, och på så sätt sammanlänka deras intressen med aktieägarnas, är det ett krav att deltagarna ska återinvestera hälften av utfallet i programmet i AFRY-aktier som deltagarna sen ska behålla under minst tre år. AP3 röstade ja till förslaget.

ALFA LAVAL AB

Årsstämman beslutade utdelning om 6,00 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av styrelseordförande Dennis Jönsson. Av styrelsens åtta ledamöter är två kvinnor, vilket motsvarar en andel på 25 procent. Det är 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 incitamentprogram.

ALLIGO AB

Bolaget lämnade aktieutdelning om 1,75 kronor per aktie. Styrelseledamoten Johan Eklund hade avböjt omval och årsstämman beslutade nyval av Pontus Boman, Investment Director och ansvarig för sektorn Distribution & Handel på Nordstjernen. Göran Näsholm omvaldes till styrelsens ordförande. Två av sex ledamöter är kvinnor, vilket motsvarar en andel på 33 procent. Årsstämman beslutade oförändrade styrelsearvodena.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram som omfattar cirka 15 nyckelpersoner i ledande befattningar i Alligo-koncernen. Deltagarna ges möjlighet att till marknadspris förvärva köpoptioner och deltagarna kan efter två år erhålla viss subvention på erlagd premie för optionerna. Optionerna ger rätt att om tre år förvärva aktier i bolaget till en kurs om 120 procent av dagens aktiekurs. Programmet kan ge upphov till en maximal utspädning om 0,4 procent av totala antalet aktier och 0,3 procent av totala antalet röster i bolaget. AP3 röstade ja till förslaget.

ASSA ABLOY AB

Årsstämman fastställde enligt styrelsens förslag utdelningen till 4,20 kronor per aktie. Årsstämman beslutade nyval av styrelseledamoten Erik Ekudden, Senior Vice President, Chief Technology Officer och chef för koncernfunktionen Technology hos Ericsson. 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 fem män vilket innebär att andelen kvinnor i styrelsen är 44 procent. Årsstämman beslutade höja styrelsearvodena med 7 procent.

Styrelsen föreslog ett incitamentsprogram baseras på samma principer som förra årets program. Det långsiktiga incitamentsprogrammet omfattar cirka 150 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 maximal 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, 0,1 procent av det totala antalet utestående aktier och röster i bolaget. AP3 ställde sig positiv 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 7,60 kronor per aktie. Styrelseledamoten Tina Donikowski stod inte till förfogande för omval och årsstämman beslutade nyval av Heléne Mellquist, styrelseledamot i Thule Group AB och Alfa Laval AB. Hans Stråberg omvaldes 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. Valberedningens mål är att fortsätta arbetet för en jämnare könsfördelning. Valberedningen har tidigare noterat att styrelsearvodena i Atlas Copco ligger lågt i en jämförelse med andra svenska och europeiska noterade bolag av motsvarande storlek och komplexitet. Årets förslag om en arvodeshöjning med 20 procent ska ses som ytterligare ett steg i att skapa en konkurrenskraftig ersättningsnivå, vilket valberedningen bedömer är centralt för att på sikt kunna attrahera och behålla värdefull kompetens i styrelsen.

Styrelsen föreslog en prestationsbaserad personaloptionsplan riktad till högst 500 nyckelpersoner enligt samma principer som tidigare år. Tilldelningen av optioner är prestationsrelaterad och beror av hur koncernens värdetillväxt utvecklas under 2022. 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 divisionspresidenterna, 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.

BALCO GROUP AB

Årsstämman beslutade vinstutdelning om 2,00 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Ingall Berglund till styrelseordförande. Av de sex ledamöter som inte är anställda i bolaget är två kvinnor och fyra män, vilket innebär en kvinnoandel på 33 procent. Styrelsearvodena justerades upp med 5 procent.

Styrelsen föreslog ett incitamentsprogram bestående av teckningsoptioner till ledande befattningshavare i bolaget och andra koncernbolag. Deltagarna betalar ett marknadsmässigt pris för optionerna men deltagarna erbjuds möjlighet att erhålla en bonus, motsvarande deltagarens optionspremie, under förutsättning att deltagarens anställning i bolaget eller annat koncernbolag inte avslutas innan tre år förflutit. Varje teckningsoption medför rätt att om tre år teckna en ny B-aktie i bolaget till en teckningskurs motsvarande 120 procent av dagens aktiekurs. Den maximala utspädningseffekten av programmet beräknas uppgå till totalt cirka 1,0 procent av aktiekapitalet och rösterna i bolaget. AP3 röstade ja till förslaget.

BEIJER ELECTRONICS GROUP AB

Årsstämman beslutade vinstutdelning till aktieägarna om 0,50 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och nyval av styrelseledamöten Jonas Hård, Chief Digital Officer för Autoliv Group. Bo Elisson omvaldes till styrelseordförande. Av de sex ledamöter som inte är anställda i bolaget är två kvinnor och tre män, vilket innebär en kvinnoandel på 33 procent. Valberedningen föreslog i år mindre justeringar av styrelsearvodena.

Styrelsen föreslog inrättande av långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram för ledningsgruppen och nyckelpersoner inom koncernen, totalt 25 personer. Programmet är långsiktigt då det mäter prestation under 2022 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 3,00 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 2022, 2023 och 2024 och prestationsvillkoren baseras på bolagets finansiella resultat. Det finns fastställda min- och maxnivåer för tilldelning. Den maximala utspädningen kan komma att uppgå till 0,2 procent. Förslaget uppfyller de krav som AP3 ställer på aktiebaserade incitamentsprogram och fonden röstade ja till förslaget.

BTS GROUP AB

Årsstämman beslutade utdelning om 4,80 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och Henrik Ekelund utsågs 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.

BUFAB HOLDING AB

Årsstämman beslutade utdelning om 3,75 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och Bengt Liljedahl utsågs till styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är tre av sju kvinnor, vilket innebär en andel på 43 procent. Årsstämman beslutade normala justeringar av styrelsearvodena.

I likhet med tidigare år föreslog styrelsen ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram. Programmet, som omfattar omkring 30 nyckelpersoner i Bufab-koncernen, innebär i huvudsak att deltagarna ges möjlighet att till marknadspris förvärva köpoptioner avseende återköpta aktier i bolaget och att de deltagare som kvarstår som anställda inom koncernen efter tre år och fortfarande innehar köpoptioner kan erhålla en subvention i form av bruttolönstillägg motsvarande erlagd premie för vid tidpunkten för utbetalningen innehavda köpoptioner. Förvärvspriset för aktier vid utnyttjande av optionen ska motsvara 115 procent dagens aktiekurs. Programmet medför ingen utspädning av befintliga aktieägares andel av rösterna och kapitalet i bolaget eftersom det är baserat på köpoptioner avseende redan

utgivna aktier i bolaget. Programmet motsvarar cirka 0,6 procent av det totala antalet aktier och röster i bolaget. AP3 röstade ja till förslaget.

COOR SERVICE MANAGEMENT HOLDING AB

Årsstämman beslutade utdelning om 4,80 kronor per aktie. Under året har Anders Ehrling lämnat styrelsen på egen begäran på grund av uppdrag i konkurrerande verksamhet. Monica Lindstedt och Mats Jönsson hade avböjt omval. Valberedningen förslag nyval av Karin Jarl Månsson, Affärsutvecklingschef Siemens Smart Infrastructure i Norden, och Linda Wikström, COO och vice Vd Cary Group AB. Mats Granryd omvaldes till styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är fyra av sex kvinnor, vilket innebär en andel på 67 procent. Valberedningen föreslog normala höjningar av styrelsearvodena.

Styrelsen föreslog inrättande av långsiktigt incitamentsprogram riktat till cirka 71 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.

CTT SYSTEMS AB

Årsstämman beslutade utdelning om 0,79 kronor per aktie. Valberedningen förslag nyval av Anna Carmo e Silva, Senior Vice President, Buses & Coaches på Scania Group. Tomas Torlöf omvaldes till styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är två av sex kvinnor, vilket motsvarar en andel på 33 procent. Valberedningen föreslog normala höjningar av styrelsearvodena.

CTT avsätter årligen del av vinsten före skatt till rörliga ersättningar som finns dels till alla anställda på CTT genom avsättning till vinstandelsstiftelsen, dels till ledande befattningshavare där bolagets Vd har ett separat program för rörlig ersättning. Utöver rörliga ersättningar på årsbasis finns även långsiktig målstyrd rörlig ersättning som omfattar bolagets vice Vd och säljchef. Den totala årliga kostnaden för rörlig ersättning till vinstandelsstiftelsen och ledande befattningshavare, exklusive kostnad för rörlig ersättning till Vd, och eventuellt utfall av långsiktig målstyrd rörlig ersättning, uppgår till maximalt 10 procent av vinsten före skatt, med begränsning att den inte kan överstiga 30 procent av den på årsstämman beslutade utdelningen till bolagets aktieägare eller 25 procent av total grundlön för samtliga anställda i bolaget. För vinstandelsstiftelsen finns ett tak som gör att denna rörliga ersättning maximalt kan utgå med två för bolaget genomsnittliga månadslöner per anställd och år.

ELANDERS AB

Årsstämman beslutade utdelning om 3,60 kronor per aktie. Valberedningen förslag omval av samtliga nio ledamöter och utsåg Dan Frohm 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 vinstutdelning om 0,50 kronor per aktie. Valberedningen förslög 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 35 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 2025. 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 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 beslutade aktieutdelning om 3,00 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga nio styrelseledamöter och nyval av Anthea Bath, COO på Ero Copper Corporation i Kanada. Ronnie Leten omvaldes till styrelseordförande. Av de nio ledamöter som inte är anställda i bolaget är fyra kvinnor vilket innebär en andel på 44 procent. Dessutom har bolaget en kvinnlig Vd som även är styrelseledamot. Årsstämman beslutade högre höjningar av styrelsearvodena än normalt, cirka 15 procent. Valberedningen har jämfört styrelsens arvoden med styrelsearvoden i andra noterade bolag av liknande storlek och komplexitet samt har härmed kommit fram till att de föreslagna höjningarna är rimliga och väl motiverade för att styrelsearvodena ska vara konkurrenskraftiga och möjliggöra rekrytering och bibehållande av individer med bästa möjliga kompetens på en internationell nivå.

Styrelsen föreslog en personaloptionsplan som överensstämmer med bolagets personaloptionsplaner för 2016-2021. Personaloptionsplanen är riktad till maximalt 140 nyckelpersoner. Tilldelningen av optioner är prestationsrelaterad och beror av hur koncernens värdetillväxt utvecklas under 2022. 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 satt till 110 procent av den vid tiden för årsstämman 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.

GREEN LANDSCAPING GROUP AB

Styrelsen föreslog ingen aktieutdelning i år. Styrelseledamoten Johan Nordström hade avböjt omval. Årsstämman beslutade omval av övriga styrelseledamöter och omval av Per Sjöstrand till styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är två av fem kvinnor, vilket innebär en andel på 40 procent. Styrelsearvodena justerades upp med 40 procent för styrelseordförande och med 80 procent för övriga ledamöter. Nivåanpassningen gjordes från förhållandevis låga nivåer och var därmed motiverad.

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 (1) ny aktie i bolaget till teckningskursen 120 procent av dagens kurs. Det maximala antalet tillkommande aktier beräknas uppgå till högst 500 000 motsvarande 0,9 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 2,30 kronor per aktie. Styrelsen utökades från åtta till nio ledamöter då Kerstin Lindell, styrelseordförande i Bona AB och Sydsvenska Handelskammaren samt styrelseledamot i Nord-Lock, Inwido, Hexpol, och PEAB, valdes till ny styrelseledamot. Katarina Martinsson omvaldes till styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är tre av åtta kvinnor, vilket innebär en andel på 38 procent. Årsstämman beslutade nivåjusteringar av styrelsearvodena som innebar ökat arvode med 40 procent.

Styrelsen föreslog inrättande av ett långsiktigt incitamentsprogram riktat till medlemmar av koncernledningen inklusive Vd, affärsenhetschefer samt dotterbolagschefer och andra nyckelpersoner, totalt omkring 265 anställda. Programmet har ett krav på egen investering motsvarande i genomsnitt 5-6 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 425 000 aktier i Indutrade, vilket motsvarar 0,1 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 0,65 kronor per aktie. Styrelseledamoten Olof Ehrlén stod inte till förfogande för omval. Årsstämman beslutade omval av övriga ledamöter och omval av Per Sjöstrand som styrelseordförande. Styrelsen består av tre kvinnor och tre män, vilket innebär en andel på 50 procent. Årsstämman beslutade normala höjningar av styrelsearvodena.

Styrelsen föreslog ett incitamentsprogram som innebär att bolaget erbjuder anställda i koncernen att förvärva teckningsoptioner i bolaget. Rätt att förvärva teckningsoptioner ska tillkomma medlemmar i den utökade koncernledningen och nyckelpersoner i Instalco-koncernen samt Vd och nyckelpersoner i dotterbolag, totalt cirka 210 nyckelpersoner. Teckningsoptionerna ska överlåtas på marknadsmässiga

villkor till ett pris som fastställs utifrån ett beräknat marknadsvärde. Varje teckningsoption ger rätt att om tre år teckna en ny aktie i bolaget till en teckningskurs om 115 procent av den vid tiden för årsstämman aktuella börskursen, vilket är lågt men ändå inte gratis. Vid full nyteckning kan programmet ge upphov till maximal utspädning om cirka 1 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

ITAB SHOP CONCEPT AB

Årsstämman beslutade att ingen utdelning ska utgå för 2021. Styrelseledamöterna Eva Karlsson och Ruthger de Vries hade avböjt omval. Årsstämman beslutade omval av övriga ledamöter och omval av Anders Moberg till styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är endast en av sju kvinnor, vilket innebär en andel på 14 procent. Valberedningen bör verka för att få in fler kvinnor i styrelsen. Årsstämman beslutade oförändrade styrelsearvodena.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt prestationsbaserat aktiebaserat aktiesparprogram för vissa anställda i bolaget, totalt högst 39 personer. Programmet är en engångsimplementation som löper under tre år. För att delta krävs en personlig investering i bolagets aktier. Varje investeringsaktie ger deltagaren rätt att om tre år erhålla en aktie och därutöver två aktierätter som är villkorade av hur väl fastställda prestationsvillkor kopplade till lönsamhet och tillväxt uppfylls under treårsperioden. Deltagarna har även en lock-up som innebär att de inte kan sälja aktierna under tre år från tilldelning. Den maximala utspädningen kan komma att uppgå till 3,6 procent fördelat över tre år. AP3 röstade ja till förslaget.

LIFCO AB

Årsstämman beslutade utdelning om 1,50 kronor per aktie. 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 8,50 kronor per aktie. AP3 har ingått i den valberedning som föreslog att styrelsen skulle utökas från sex till sju ledamöter. Årsstämman beslutade nyval av Santiago Galaz som tidigare haft flera ledande positioner hos Securitas, samt hos spanska koncernen Eulen, som erbjuder olika former av konsulttjänster. Alf Göransson omvaldes till styrelsens ordförande. Tre kvinnor och fyra män innebär att andelen kvinnor minskar något från 50 till 43 procent. Årsstämman beslutade minde höjningar av styrelsearvodena.

Koncernen har för närvarande två typer av incitamentsprogram, ett kortsiktigt och två långsiktiga sparaktiebaserade incitamentsprogram. Det kortsiktiga aktiebaserade incitamentsprogrammet, som omfattar cirka 350 deltagare innebär att två tredjedelar av den rörliga ersättningen betalas ut kontant medan resterande tredjedel erhålls i form av aktier, vilka intjänas under första kvartalet 2022. Inget nytt kortsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram har införts efter detta program. Under 2021 löpte prestationsperioden för ett långsiktigt sparaktiebaserat incitamentsprogram ut, vilket intjänades under första kvartalet 2022. Resultatet för programmet var noll och inga aktier har tilldelats inom ramen för programmet. Vid bolagsstämman 2021 beslutades ett nytt långsiktigt sparaktiebaserat incitamentsprogram, riktat mot ledningsgruppen och ett antal nyckelpersoner. Något nytt program presenterades inte på årets stämma.

MILDEF GROUP AB

Bolaget lämnade aktieutdelning om 0,75 kronor per aktie. AP3 har ingått i valberedningen inför årets stämma. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Jan Andersson till styrelsens ordförande. Av styrelsen sex ledamöter är två kvinnor motsvarande en andel på 33 procent, vilket är under Svensk kod för bolagsstyrnings rekommendation. Kommande valberedningar föreslås beakta detta liksom nämnd önskad kompetensförstärkning i sitt arbete. Årsstämman beslutade normala justeringar av styrelsearvodena.

Bolaget har inga aktiebaserade incitamentsprogram men anställda har möjlighet till rörlig kontantersättning kopplad till förutbestämda och mätbara finansiella mål. Dessa mål ska vara utformade i syfte att främja bolagets strategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till strategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling. Den rörliga ersättningen är uppdelad i tre olika program som baseras på bruttoresultat, nettoomsättning och rörelseresultat.

NORDIC WATERPROOFING HOLDING AB

Årsstämman beslutade, i enlighet med styrelsens förslag, om en ordinarie utdelning om 6,00 kronor per aktie. Styrelseledamöten Allan Lindhard Jørgensen stod inte till förfogande för omval och årsstämman beslutade nyval av Hannele Arvonen, Vd och delägare i Flooré AB. Mats O. Paulsson omvaldes till styrelseordförande. Av de stämموvalda sex ledamöterna är tre kvinnor vilket motsvarar en andel på 50 procent. Styrelsearvodena justerades upp med 5 procent.

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 bestämda min- och maxnivåer för tilldelning. Inga nya aktier kommer att emitteras i bolaget men bolaget behöver förvärva 92 801 egna aktier, motsvarande 0,4 procent av de utestående aktierna och rösterna i bolaget för att säkerställa leverans av aktier enligt programmet. AP3 röstade ja till förslaget.

NORVA24 GROUP AB

Årsstämman beslutade ingen utdelning för 2021. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Vidar Meum till styrelseordförande. Av de stämموvalda nio ledamöterna är endast två kvinnor. Andelen kvinnliga ledamöter på 22 procent behöver öka till kommande år. Styrelsearvodena lämnades oförändrade i år. Styrelseledamöterna Allan Engström (Partner på Valedo Partners), Linus Lundmark (Director på Valedo Partners) och Einar Nornes (anställd hos Norva24) erhåller ingen ersättning för sina uppgifter som styrelseledamöter eller för sina uppgifter i respektive revisionsutskottet och ersättningsutskottet.

I samband med börsintroduktionen 2021 implementerades ett långsiktigt incitamentsprogram och inga förändringar har gjorts i villkoren sedan utgivningen. Sammanlagt omfattar incitamentsprogrammet maximalt 22 personer. Något nytt förslag presenterades inte på årets stämma.

PEAB AB

Årsstämman beslutade, i enlighet med styrelsens förslag, om en ordinarie utdelning om 5,00 kronor per

aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter. Anders Runevad omvaldes till styrelseordförande. Av de stämmovalda åtta ledamöterna är fyra kvinnor vilket innebär en könsmässigt jämställd styrelse. Styrelsearvodena justerades upp med 9 procent. Höjningen är större än normalt men då bör man beakta att arvoden 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 4,90 kronor per aktie. Styrelseledamoten Cecilia Stegö Chilò hade avböjt omval och årsstämman beslutade nyval av Lena Erixon, tidigare generaldirektör för Trafikverket och Försvarets Materielverk, och omval av Marcus Wallenberg som styrelseordförande. Av de stämmovalda 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 2023 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 2023 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 fyra fastställda prestationsmål för 2023 uppnås; organisk försäljningstillväxt, rörelsemarginal efter avskrivning, fritt kassaflöde och minskning av CO2-utsläpp. Målen viktas och styrelsen fastställer en miniminivå och en maximinivå. Information om prestationsmålen lämnas i efterhand, dvs. efter räkenskapsåret 2023 och aktierna tilldelas tre år efter investeringen. Prestationsprogram Särskilda Projekt 2023 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 2023. Den sammanlagda effekten på resultaträkningen beräknas uppgå till 535 miljoner kronor fördelade över åren 2023-2027 och utspädningen beräknas till 1,0 procent. AP3 anser att LTI 2023 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 Aktiesparprogrammet men eftersom matchningen endast sker om deltagarna behållit sina aktier tre år efter investering, anses incitamentet vara tillräckligt.

SANDVIK AB

Årsstämman beslutade i enlighet med styrelsens förslag en kontantutdelning om 4,75 kronor per aktie. Vidare beslutade stämman att samtliga aktier i det helägda dotterbolaget Alleima Holding AB (tidigare Sandvik Materials Technology Holding AB) skulle delas ut till aktieägarna, varvid fem (5) aktier i Sandvik AB berättigar till en (1) aktie i Alleima Holding AB. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Johan Molin till styrelseordförande. Av de åtta ledamöter som inte är anställda i Sandvik är tre kvinnor och fem män, vilket innebär att andelen kvinnliga ledamöter är 38 procent. Årsstämman beslutade höja styrelsearvodena med 4 procent.

Styrelsen föreslog ett nytt långsiktigt incitamentsprogram, LTI 2022, 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 målpuppfyllelse presenteras i efterhand. En prestationsaktie tilldelas för varje förvärvat investeringsaktie om EPS 2022 överstiger EPS 2021. För att tilldelning av övriga prestationsaktier över huvud taget ska bli aktuell krävs en ökning av EPS 2022 med mer än 5 procent i förhållande till EPS 2021. Den ökning av EPS som krävs för tilldelning av maximalt antal prestationsaktier för varje förvärvat investeringsaktie fastställs av styrelsen. Kostnaden för programmet är maximalt 333 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 4,40 kronor per aktie. Årsstämman beslutade nyval av samtliga styrelseledamöter och omval av Jan Svensson till 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 höjningar av styrelsearvodena med 6 procent.

Årsstämman beslutade ett långsiktigt incitamentsprogram för Vd, övriga medlemmar i koncernledningen och vissa andra nyckelpersoner inom koncernen, totalt cirka 90 anställda. För att kunna delta i LTI 2022/2024 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 2024. 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 uppfyller de krav som AP3 ställer på den här typen av aktierelaterad ersättning och fonden röstade ja till förslaget.

SKANSKA AB

Årsstämman beslutade en utdelning för 2021 om 10,00 kronor per aktie, varav 7,00 kronor per aktie i ordinarie utdelning och 3,00 kronor per aktie i extra utdelning. Årsstämman beslutade nyval av styrelseledamöterna Mats Hederos, styrelseordförande i Storföretagsrådet inom Fastighetsägarna Sverige samt styrelseledamot i Fastighetsägarna Sverige, och Ann E. Massey, styrelseledamot i Wood Programs och Kleinfelder Inc. samt arbetar med konsulttjänster för Wood Group. Hans Björck omvaldes till styrelseordförande. Av de åtta styrelseledamöter som inte är anställda i bolaget är tre kvinnor, vilket innebär en andel på 38 procent. Styrelsearvodena höjdes med drygt 3 procent.

Skanska har sedan 2007 vart tredje år beslutat om långsiktiga aktiesparprogram för fast anställda inom Skanska-koncernen. Styrelsen föreslog i år ett aktiesparprogram för räkenskapsåren 2023, 2024 och 2025 som bygger på liknande principer som de tidigare programmen. För att ytterligare betona Skanskas hållbarhetsfokus föreslog styrelsen, i linje med Skanskas långsiktiga klimatmål, att målet för tillväxt i vinst per aktie på koncernnivå kompletteras med ett klimatmål på koncernnivå kopplat till koncernens minskning av koldioxidutsläpp. Ett mycket bra förslag enligt AP3. Programmet riktas till fast anställda (nuvarande och framtida) inom Skanska-koncernen, som för närvarande består av cirka 25 000 anställda, dels till cirka 2 000 nyckelanställda inom Skanska-koncernen, dels till cirka 300 chefer inom Skanska-koncernen. Deltagande förutsätter att man investerar egna pengar i bolagets aktier. För vardera fyra sparaktier kommer anställda och nyckelanställda ha möjlighet att, efter en treårig inlåsningsperiod, erhålla tilldelning av en (1) matchningsaktie. Chefer kommer inte att tilldelas matchningsaktier. Därutöver kommer alla anställda, beroende på uppfyllande av vissa ytterligare prestationsvillkor under förvävsperioden, efter inlåsningsperioden ha möjlighet att vederlagsfritt erhålla tilldelning av ytterligare prestationsaktier. Anställda kan erhålla tilldelning av högst tre prestationsaktier, nyckelanställda högst sju prestationsaktier, och chefer mellan 16 och 24 prestationsaktier för vardera fyra sparaktier. AP3 röstade ja till förslaget.

SWECO AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 2,45 kronor per aktie. Styrelseledamöterna Gunnel Duveblad och Elaine Grunewald hade avböjt omval och årsstämman beslutade nyval av Susanne Pahlén Åklundh, styrelseledamot i Assa Abloy AB och Sandvik Materials Technology (SMT) och Johan Wall, styrelseordförande i Beijer Alma AB och Beijer Holding AB. Johan Nordström omvaldes till styrelseordförande. Av de sju styrelseledamöter är tre kvinnor, vilket innebär en andel på 43 procent. Styrelsearvodena höjdes med 20 procent, mer än normalt men höjningen bör ses som en anpassning till arvodesnivåerna i andra bolag med liknande verksamhet och av liknande storlek.

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 2022 ska gälla för räkenskapsåret 2022 och tilldelning av aktier ska ske under första halvåret 2023. Bonusen per anställd baseras på de ingående affärsenheternas 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 2022 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 2022 motsvarar huvudsakligen de villkor som gäller för Aktiesparprogram 2021. 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 5,50 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Hans Biörck till styrelseordförande. Tre av sju ledamöter är kvinnor vilket motsvarar en andel på 43 procent. Styrelsearvodena höjdes med 4 procent.

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 Trelleborgskoncernen kommer därför inte heller att belastas av några kostnader hänförliga till erbjudandet.

AB VOLVO

Årsstämman beslutade ordinarie utdelning om 6,50 kronor per aktie och extra utdelning om 6,50 kronor per aktie. Årsstämman beslutade nyval av styrelseledamöten Jan Carlson, styrelseordförande i Autoliv Inc. och Veoneer Inc. samt styrelseledamot i Ericsson. Carl-Henric Svanberg omvaldes till styrelseordförande. Fem av 11 ledamöter är kvinnor och exklusive Vd är andelen kvinnor i styrelsen 50 procent. Årsstämman beslutade normala 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 inlåsnings.

INFORMATIONSTEKNIK

ADDNODE GROUP AB

Årsstämman beslutade ordinarie utdelning om 3,00 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 styrelsearvoden med 15 procent. Det är en större justering än vanligt men arvoden 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 aktierelatert 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

köptioner ska vara högst 110 000, motsvarande 0,3 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.

BYGGFAKTA GROUP NORDIC HOLDCO

Årsstämman beslutade att ingen utdelning ska utgå till aktieägarna. Årsstämman beslutade nyval av styrelseledamoten Arash Sundin, Chief Marketing Officer på Scrive AB och styrelseledamot i Miss Mary of Sweden AB. Henrik Lif omvaldes till styrelsens ordförande. Två av fem ledamöter är kvinnor vilket motsvarar en andel på 40 procent. Årsstämman beslutade oförändrade styrelsearvodena.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt aktiebaserat personaloptionsprogram för ledningen och vissa nyckelpersoner i bolaget, totalt cirka 85 personer. Personaloptionerna ska tilldelas vederlagsfritt. Varje option ger deltagaren rätt att om tre år förvärva en aktie i bolaget till ett pris om 120 procent av dagens aktiekurs. Programmet kommer inte att medföra någon utspädningseffekt då programmet föreslås säkras av redan utgivna aktier. AP3 anser att förslaget uppfyller många av de krav som fonden ställer på den här typen av aktierelaterad ersättning, men tycker att deltagarna borde betala ett marknadsmässigt pris för optionerna. Kritiken är dock inte av sådan omfattning att fonden motsatte sig förslaget.

CINT GROUP AB

Årsstämman beslutade att ingen utdelning ska utgå till aktieägarna. Styrelseledamöterna Rickard Torell, Cecilia Qvist och Antonia Brandberg Björk stod inte till förfogande för omval. Årsstämman beslutade nyval av styrelseledamöterna Liselotte Hägertz Engstam, en erfaren internationell ledare med mer än tio års erfarenhet av styrelsearbete och 20 år som ledande befattningshavare i stora europeiska, amerikanska och indiska företag inom professionella tjänster, teknik och ingenjörbranschen och Tina Daniels som leder marknadsförings- och analysteam som ansvarar för att mäta effekten av varumärkes- och prestationsannonsering för Google och YouTube. Patrick Comer omvaldes till styrelsens ordförande. Tre av åtta ledamöter är kvinnor vilket motsvarar en andel på 38 procent. Årsstämman beslutade normala höjningar av styrelsearvodena.

Cint har för närvarande fyra långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram: två teckningsoptionsprogram, ett aktiesparprogram och ett aktieoptionsprogram. Något nytt förslag presenterades inte på årets stämma.

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 styrelsearvodena med 5 procent.

HEXAGON AB

Årsstämman beslutade vinstutdelning för räkenskapsåret 2021 med 0,11 EUR per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga tio styrelseledamöter och omval av Gun Nilsson som styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i Hexagon är fyra kvinnor och fem män, vilket innebär en andel på 44 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvodena med 4 procent.

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 2025. Programmets maximala utspädningseffekt uppgår till 0,2 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

I.A.R. SYSTEMS GROUP AB

Årsstämman beslutade att ingen utdelning ska ske i år. Styrelseledamöterna Richard Lind och Kent Sander hade avböjt omval och årsstämman beslutade nyval av Sabina Lindén, Group Chief Human Resource Officer i Unident Group. Nicolas Hassbjer omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens fem ledamöter är två kvinnor, vilket innebär en andel på 40 procent. Årsstämman besluta höjningar av styrelsearvodena med 11 procent, högre än normalt men samtidigt från ganska låga nivåer.

Styrelsen föreslog ett prestationsbaserat incitamentsprogram för högst 140 anställda. Programmet löper under tre år och innebär att deltagarna vederlagsfritt tilldelas aktierätter som ger rätt att förvärva IAR aktier. De tilldelade aktierätterna tjänas in med en tredjedel per år, räknat från första tilldelningstillfället. Utnyttjande av aktierätterna kan dock först ske tre år efter första tilldelningstillfället. Tilldelningen kopplas till av styrelsen fastställda bolagsbaserade prestationsmål för årlig omsättningstillväxt och årlig EBIT-marginal, Det finns minimi-och maxnivåer och ingen tilldelning av aktierätter kommer att ske om utfallet understiger miniminivån för något av prestationsmålen. Den maximala utspädningen kan komma att uppgå till 1,0 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

LIME TECHNOLOGIES AB

Årsstämman beslutade ordinarie utdelning om 2,60 kronor per aktie. Valberedningen föreslog omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Martin Henricson till styrelseordförande. Av styrelsens fem ledamöter är två kvinnor, vilket motsvarar en andel på 40 procent. Valberedningen föreslog höjningar av styrelsearvodena med cirka 5 procent.

Styrelsen föreslog ett aktiesparprogram riktat till samtliga anställda i bolaget, totalt drygt 370 personer. Deltagande förutsätter att man för egna medel under en ettårsperiod förvärvar aktier i bolaget till marknadspris. Under förutsättning att deltagaren är fortsatt anställd och behåller sina sparaktier under en treårsperiod och uppfyller vissa prestationskriterier kopplade till finansiella mål avseende tillväxt och EBITA-marginal, kommer varje sparaktie att berättiga deltagaren att erhålla två till tre aktier i Lime Technologies, i samtliga fall mot erläggande av betalning motsvarande aktiens kvotvärde. Den maximala utspädningseffekten kan komma att uppgå till 0,5 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

MYCRONIC AB

Årsstämman beslutade ordinarie utdelning om 3,00 kronor per aktie. Årsstämman föreslog nyval av styrelseledamöten Bo Risberg, oberoende styrelseledamot och industriell rådgivare för EQT. Patrik Tigerschiöld omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens sju ledamöter är två kvinnor, vilket motsvarar en andel på 29 procent. Kommande valberedningar bör verka för att fler kvinnliga styrelseledamöter. Årsstämman beslutade höjningar av styrelsearvodena med cirka 6 procent.

Styrelsen föreslog införandet av ett 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 0,60 kronor per aktie. Valberedningen föreslog omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Christian Salamon till styrelseordförande. Av de åtta ledamöter som inte är anställda i bolaget är endast två kvinnor och om man exkluderar Vd är andelen kvinnor i styrelsen 29 procent. Årsstämman beslutade lämna styrelsearvodena oförändrade.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram riktat till 35 ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner i koncernen. Deltagande i programmet förutsätter att man med egna medel förvärvar aktier i bolaget till marknadspris. Om aktierna behålls under en treårsperiod och deltagare kvarstår i anställning i koncernen under hela perioden, berättigar därefter varje aktie rätt att förvärva upp till fyra prestationsaktier i bolaget till ett pris motsvarande 70 procent av dagens aktiekurs. Programmet omfattar högst 776 000 aktier, vilket motsvarar en utspädning om 0,4 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

PRICER AB

Årsstämman beslutade utdelning om 1,00 kronor per aktie. Årsstämman beslutade nyval av Irene Waldemarson, Vd på Martin & Servera Restauranghandel AB och är även styrelseledamot hos Svenska Retursystem AB och Livmedelsgrossisterna. Knut Faremo omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens sex ledamöter är två kvinnor motsvarande en andel om 33 procent. Styrelsearvodena lämnades oförändrade.

Styrelsen föreslog ett prestationsbaserat långsiktigt incitamentsprogram. Programmet omfattar högst 12 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. Viktor Fritzén och Alexandra Whelan hade meddelat att de inte ställde upp för omval. Valberedningen, där AP3 deltagit, föreslog nyval av Nicolas Adlercreutz, Group CFO i N-O-D Network of Design AB, till styrelseledamot och omval av Patrick Svensk till styrelseordförande. Av styrelsens fem ledamöter är endast en kvinna, motsvarande en andel om 20 procent, och den andelen behöver öka till kommande år. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden med 4 procent.

Styrelsen föreslog ett incitamentsprogram genom emission av teckningsoptioner till ledande befattningshavare och övriga anställda inom bolaget och koncernen i Sverige. Deltagarna betalar ett marknadsmässigt pris för optionerna som ger rätt att om tre år teckna aktier i bolaget till ett pris av 200 procent av dagens aktiekurs. På en extrastämma beslutades ett personaloptionsprogram för ledande befattningshavare, övriga anställda och nyckelpersoner i bolaget och koncernen inom Storbritannien, Tyskland och Frankrike. Programmet följer liknande villkor som teckningsoptionsprogrammet förutom att personaloptioner överläts kostnadsfritt. 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. AP3 röstade ja till förslagen.

SINCH AB

Årsstämman beslutade att ingen utdelning ska ske i år. Luciana Carvalho stod inte till förfogande för omval och årsstämman beslutade nyval av Hudson Smith, Partner hos Thoma Bravo, USA. Erik Fröberg omvaldes som styrelseordförande. Av styrelsens sex ledamöter är två kvinnor, vilket innebär en andel på 33 procent. Valberedningen lämnade styrelsearvodena oförändrade.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram omfattande fem serier av optioner. Serie 1-3 utgörs av teckningsoptioner som ska överlätas till anställda i Sverige. Serierna har löptider om 3, 4 respektive 5 år. Serie 4 utgörs av personaloptioner att tilldelas anställda utanför Sverige. Serie 5 utgörs av personaloptioner att tilldelas till anställda inom Sinch-koncernen i Sverige. Varje option berättigar till teckning av en aktie efter löptidens slut. Deltagarna betalar ett marknadsmässigt pris för teckningsoptionerna. Teckningskursen är satt till 130, 140 och 150 procent för de tre första serierna. Eftersom teckningsoptionerna förvärfas 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. Personaloptioner till deltagare i Sverige kommer att tilldelas vederlagsfritt, men är på samma sätt som för personaloptioner för anställda utomlands föremål för både prestations- och tidsbaserade intjänandevillkor. Den maximala utspädningen uppgår till 2,9 procent och om man inkluderar övriga utestående program uppgår den maximala utspädningen till 5,4 procent. Enligt AP3 är det ett komplicerat program med många olika delar men programmet uppfyller de krav som fonden ställer och AP3 röstade ja till förslaget.

SIVERS SEMICONDUCTORS AB

Årsstämman beslutade att ingen utdelning ska ske i år. Styrelseledamoten Carolina Tendorf stod inte till förfogande för omval. Årsstämman beslutade omval av övriga styrelseledamöter och omval av Tomas Duffy till styrelseordförande. Av styrelsens sex ledamöter är tre kvinnor, motsvarande en andel av 50 procent. Årsstämman beslutade justera upp arvudet till styrelseordförande med 40 procent medan arvudena till övriga ledamöter lämnades oförändrade. Styrelseledamöterna Erik Fällström och Todd Thomson avstår styrelsearvode.

Styrelsen föreslog ett aktiesparprogram för koncernledningen och vissa nyckelpersoner, totalt cirka 45 personer. Deltagande i aktiesparprogrammet förutsätter att deltagarna med egna medel förvärvar

aktier i bolaget. Deltagare som behåller sparaktierna under en treårsperiod och dessutom är anställd i koncernen under hela perioden, kommer efter utgången av perioden kunna erhålla prestationsaktier i bolaget utan kostnad. 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 utspädning om 1,0 procent av kapital och röster i bolaget. 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. Styrelseledamöterna Kent Sander och Nils Bernhard hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av ledamöterna Mats Backman, styrelseledamot i Gränges AB och tidigare ekonomi- och finansdirektörsroller i Sandvik, Autoliv, Veoneer och Trustly, och Per Norman, som för närvarande är styrelseordförande för Leo Vegas, Holm Securities och Learnster samt sitter i styrelsen för Sveriges Television och GHLF Group. Per Norman valdes till ny styrelseordförande i bolaget. Av styrelsens sju ledamöter är två kvinnor, vilket motsvarar en andel om 29 procent. Årsstämman beslutade normala höjningar av styrelsearvoden.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram för anställda och konsulter med anställningsliknande villkor, totalt maximalt 180 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 1 procent av kapital och röster i bolaget. Tillsammans med övriga utestående incitamentsprogram kan den maximala utspädningen uppgå till 5,6 procent. AP3 bedömer att programmet är väl motiverat, det är långsiktigt och innehåller en tydlig prestationskoppling. AP3 röstade ja till förslaget.

TOBII DYNAVOX AB

Årsstämman beslutade att ingen utdelning ska ske i år. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Åsa Hedin till styrelseordförande. Av styrelsens fem ledamöter är tre kvinnor, vilket motsvarar en andel om 60 procent. Årsstämman beslutade normala höjningar av styrelsearvoden.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram för Vd, ledningsgruppen och andra nyckelpersoner, totalt maximalt 81 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 0,7 procent av kapital och röster i bolaget. Tillsammans med övriga utestående incitamentsprogram kan den maximala utspädningen uppgå till 1,6 procent. AP3 bedömer att programmet är väl motiverat, det är långsiktigt och innehåller en tydlig prestationskoppling. AP3 röstade ja till förslaget.

TRUECALLER AB

Årsstämman beslutade att ingen utdelning till aktieägarna ska ske i år. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Bing Gordon till styrelseordförande. Av styrelsens sex

ledamöter är två kvinnor. Om man exkluderar Vd som även sitter i styrelsen är andelen kvinnor i styrelsen 40 procent. Styrelsearvodena justerades upp med drygt 30 procent. Det var en större justering än normalt men ska ses som en justering av arvodesnivåerna till andra bolag med liknande verksamhet och av liknande storlek.

Styrelsen föreslog ett incitamentsprogram till ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner som inte deltar i befintliga incitamentsprogram. Totalt kan högst 5 ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner i Truecaller-koncernen tilldelas teckningsoptioner av serie 2022:1. Teckningsoptionerna berättigar till nyteckning av en aktie i bolaget till en teckningskurs motsvarande 150 procent av dagens kurs. Hälften av tilldelningen sker om tre år och resterande om fyra år. Eftersom teckningsoptionerna förvärfvas av deltagarna till marknadsvärde och kräver en positiv utveckling av aktiekursen i bolaget finns det inga prestationskriterier för utnyttjande av teckningsoptionerna. Styrelsen föreslog även ett liknande program, teckningsoptioner av serie 2022:2, riktat till ledande befattningshavare och nyckelpersoner i Truecaller-koncernen som deltar i befintliga incitamentsprogram, totalt högst 25 personer. Utspädningen för aktieägarna är marginell. Styrelsen föreslog även att aktieprogram riktat till ledande befattningshavare, nyckelpersoner och vissa andra anställda, totalt cirka 380 personer. Deltagarna har möjligheten att vederlagsfritt erhålla prestationsaktier under förutsättning av uppfyllandet av prestationsvillkor kopplade till finansiellt resultat under en tre- eller fyraårsperiod. Programmet kan ge upphov till en maximal utspädningseffekt om cirka 1,4 procent av aktiekapitalet och cirka 0,6 procent av röstetalet. AP3 röstade ja till förslaget.

VITEC SOFTWARE GROUP AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 2,00 kronor per aktie. Valberedningen föreslog omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Lars Stenlund till styrelseordförande. Av styrelsens sex ledamöter är två kvinnor, vilket motsvarar en andel om 33 procent. Styrelsearvodena lämnades oförändrade.

Styrelsen föreslog ett personalkonvertibelprogram som innebär att bolaget tar upp ett konvertibelt lån om högst 100 miljoner kronor genom riktad emission av 10 000 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 0,8 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, Danmark och Nederländerna, totalt högst 50 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.

HÄLSOVÅRD

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. För två år sedan 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 2,00 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Johan Sjö till styrelseordförande. Tre män och tre kvinnor i styrelsen innebär en könsmässigt jämställd styrelse. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden med 7 procent.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram som ger koncernledningen och ytterligare ledningspersoner i koncernen, totalt cirka 65 personer, 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 0,1 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. Styrelseledamöterna Lena Hofsberger och Liselott Kilaas hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Hilde Britt Mellbye, Vd i Frisk Gruppen AS och Falck Helse AS, och Dan Olsson, tidigare Vd för Team Olivia, ett privatägt omsorgsföretag med mer än 12 000 medarbetare och verksamhet i Sverige, Norge och Danmark. Årsstämman utsåg Yrjö Närhinen till styrelseordförande. Av styrelsens sex ledamöter är två kvinnor, motsvarande en andel på 33 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden med 3 procent.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram till ledande befattningshavare och nyckelpersoner, högst 40 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 1,15 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga sju styrelseledamöter och omval av Johan Malmquist som styrelseordförande. Av de styrelseledamöter 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 2011-2020. För 2021 fastställdes utdelningen till 2,87 USD. 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. Sedan förra årsstämman har Aradhana Sarin utnämnts till styrelseledamot som Executive Director och Chief Financial Officer och Andreas Rummelt har utnämnts till styrelseledamot som Non-Executive Director. Båda utnämningarna trädde i kraft den 1 augusti 2021, kort efter att bolaget slutfört sitt förvärv av Alexion Pharmaceuticals, Inc. den 21 juli 2021. Båda ställde upp för val av aktieägare för första gången vid årets stämma. Fem av tretton ledamöter är kvinnor och av de elva styrelseledamöter som inte är anställda i AstraZeneca är andelen kvinnor 36 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 tre 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 senaste två åren har dock kraven generellt höjts. AP3 röstade ja till att godkänna ersättningsrapporten. Styrelsen föreslog att aktieägarna skulle godkänna förlängningen av bolagets aktieoptionsplan, AstraZeneca PLC 2012 Savings Related Share Option Scheme, fram till bolagets årsstämma 2032 enligt villkoren i en uppdaterad uppsättning bestämmelser. Förslaget uppfyller inte de krav som fonden ställer på den här typen av ersättningar och AP3 röstade nej till 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 men i år var stödet för förslaget större och drygt 7 procent röstade nej till bemyndigandet. AP3 röstade på samma sätt som tidigare år nej till förslaget på årets stämma.

ATTENDO AB

2021 var ett finansiellt och operationellt utmanande år för Attendo, präglad av Corona-pandemin. Mot denna bakgrund föreslog därför styrelsen, inför årsstämman 2022, att ingen utdelning ska lämnas för räkenskapsåret 2021. Styrelseordförande Ulf Lundahl hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Ulf Mattsson till styrelseordförande. Mattsson har bred erfarenhet inom hälso- och sjukvårdssektorn med positioner som såväl styrelseordförande som Vd. Mattsson är för närvarande bland annat styrelseordförande i VaccinDirekt, Eltel och Prima Vård och styrelseledamot i Addtech. Av styrelsens sju

ledamöter är tre kvinnor vilket innebär en andel på 43 procent. Valberedningen lämnade styrelsearvodena oförändrade i år.

Årsstämman föreslog styrelsen ett teckningsoptionsprogram som innebär att bolaget ska emittera högst 650 000 teckningsoptioner och att högst sex personer i ledningen ska erbjudas att förvärva optionerna till marknadsvärde. Optionerna har en löptid på fyra 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. Den maximala utspädningseffekten vid tilldelning av 650 000 aktier kan uppgå till 0,4 procent. Styrelsen föreslog även ett prestationsaktieprogram riktat till ledande befattningshavare och 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 500 000 aktier. Prestationsvillkoren är baserade på lease-justerat EBITA-mål för räkenskapsåret 2022 samt mål avseende kundnöjdhet 2022/2023, för Attendos respektive affärsområden (Skandinavien och Finland). Tilldelning av aktierätter till deltagare i programmet ska ske med ett värde som motsvarar maximalt tre månadslöner för Vd och maximalt två månadslöner för övriga deltagare. Ledande befattningshavare ska, i 2022-års program, vara berättigade till dubbel ordinarie tilldelning, som en del i övergången från det gamla ersättningsystemet med rörlig ersättning. Maximal utspädning kan uppgå till 0,3 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.

BICO GROUP AB

Årsstämman beslutade att ingen aktieutdelning ska utgå för 2021. Styrelseledamoten Aristotelis Nastos hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Rolf Classon, tidigare verksam som Vd eller styrelseledamot/-ordförande i såväl privata som noterade bolag i Sverige, Tyskland, Schweiz, England, Irland och USA, och Ulrika Dellby, styrelseledamot i Lifco, Linc, Werksta Nordic, Fasadgruppen, SJ samt Kavli Holding. Carsten Browall omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens sju ledamöter är tre kvinnor och om man undantar Vd är andelen kvinnliga ledamöter 50 procent. Årsstämman beslutade ganska stora procentuella höjningar av styrelsearvodena, 25 procent, men från förhållandevis låga nivåer. Bolaget har utestående aktierelaterade incitamentsprogram och något nytt förslag lades inte på årets stämma.

BIOARCTIC AB

Årsstämman beslutade att ingen aktieutdelning ska ske i år. Årsstämman beslutade omval av samtliga åtta styrelseledamöter samt omval av Wenche Rolfsen som styrelseordförande och Ivar Verner som vice styrelseordförande. Två kvinnor i styrelsen innebär att andelen kvinnor är 25 procent. Årsstämman beslutade höja arvodet för styrelseordförande från 500 000 till 750 000 kronor, men lämnade arvodena för övriga ledamöter oförändrade.

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 på 3,63 kronor per aktie plus en extra utdelning på 11,29 kronor per aktie vilket ger en total utdelning på 14,92 kronor per aktie. Dessutom beslutade stämman godkänna en avsättning av 2,9 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.

Maryam Ghahremani stod inte står till förfogande för omval. Årsstämman beslutade nyval av Bénédicte Flambard, Global Head of Plant Health Business på FMC Corp. och stationerad i Danmark. 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 styrelsearvoden. Dessutom föreslogs att ytterligare arvode om högst 50 000 kronor per månad ska utgå till styrelsens ordförande för arbetsuppgifter utöver styrelseuppdraget. Sådan ytterligare ersättning ska utgå enligt särskilt avtal och enligt styrelsens närmare bestämmande. Bolaget har utestående aktiebaserade incitamentsprogram men styrelsen lämnade inget nytt förslag på årets stämma.

BIOTAGE AB

Årsstämman beslutade utdelning till aktieägarna om 1,55 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga sex styrelseledamöter och nyval av Karen Lykke Sørensen, Vd för Philips Capital sedan 2018. Torben Jørgensen omvaldes till styrelseordförande. Tre av sex ledamöter är kvinnor vilket motsvarar en andel på 50 procent. Årsstämman beslutade normala höjningar av styrelsearvodena.

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 0,4 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

BONESUPPORT HOLDING AB

Ingen aktieutdelning beslutades på stämman. Styrelseledamoten Tone Kvåle hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Mary I O'Connor, professor emeritus inom ortopedisk kirurgi vid Mayo Clinic och tidigare professor i ortopedi och rehabilitering vid Yale University School of Medicine, och Christine Rankin, bland annat styrelseledamot i Coinshares International Ltd och Senior Vice President Corporate Control på Veoneer Inc. Lennart Johansson omvaldes till styrelseordförande. Två kvinnor i styrelsen innebär en kvinnoandel på 33 procent.

Årsstämman beslutades en mindre justering av styrelsearvodet till ordförande och lämnade arvoden till övriga ledamöter oförändrade. Valberedningen föreslog vidare att styrelseledamöterna Lennart Johansson, Lars Lidgren, Mary I O'Connor och Christine Rankin tillsammans ska erhålla ett utökat styrelsearvode om totalt en (1) miljon kronor, villkorat av att styrelseledamoten förvärvar aktier i bolaget för hela det utökade styrelsearvodet så snart som möjligt efter årsstämmans beslut och

utbetalningen av det utökade styrelsearvodet och att styrelseledamoten åtar sig att inte sälja aktierna under styrelseledamotens hela mandatid. Det utökade styrelsearvodet ska fördelas enligt följande: 400 000 kronor till styrelsens ordförande, motsvarande 100 procent av det ordinarie styrelsearvodet till styrelsens ordförande, och 200 000 kronor till vardera av Lars Lidgren, Mary I O'Connor och Christine Rankin, motsvarande 100 procent av det ordinarie styrelsearvodet till var och en av övriga styrelseledamöter som inte är anställda i bolaget. För det fall styrelseledamoten före nästföljande årsstämma entledigas till följd av åsidosättande av dennes förpliktelser som styrelseledamot eller lämnar styrelsen på egen begäran är styrelseledamoten skyldig att återbetala hela det utökade styrelsearvodet. Enligt AP3 är förslaget en udda företeelse bland svenska bolag, men fonden anser att det i detta fall är motiverat och röstade ja till förslaget. Bolaget har utestående aktiebaserade incitamentsprogram men styrelsen lämnade inget nytt förslag på årets stämma.

BOULE DIAGNOSTICS AB

Bolaget delade ut 0,55 kronor per aktie till aktieägarna. Styrelseledamöterna Charlotta Falvin och Peter Ehrenheim hade undanbett sig omval valberedningen lämnade inte några förslag på nya ledamöter. Årsstämman beslutade nyval av Yvonne Mårtensson till styrelseordförande. Två av fem ledamöter är kvinnor vilket innebär en andel på 40 procent. Styrelsearvodena justerades upp med 6 procent. 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. Årsstämman beslutade nyval av Stefan Persson, Vd och koncernchef för Camurus huvudägare Sandberg Development AB. Jakob Till styrelsens ordförande omvaldes Per Olof Wallström. Av styrelsens åtta ledamöter är tre kvinnor och om man exkluderar Vd, som också sitter i styrelsen, utgör kvinnorna 43 procent. Årsstämman beslutade justera upp styrelsearvodena med 6 procent.

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 1,9 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 5,5 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.

EPISURF MEDICAL AB

Årsstämman beslutade att ingen aktieutdelning ska utgå för 2021. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Dennis Stripe till styrelseordförande. Av styrelsens sex ledamöter är två kvinnor motsvarande en andel om 33 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden med 9 procent.

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 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 0,9 procent av antalet aktier och röster i bolaget. AP3 röstade ja till förslaget.

GETINGE AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 4,00 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Johan Malmquist till styrelseordförande. Av styrelsens nio ledamöter är tre kvinnor och om man räknar bort Vd, som också är styrelseledamot, är andelen kvinnor i styrelsen 38 procent. Årsstämman beslutade en höjning av styrelsearvodet med ungefär 3 procent jämfört med det arvode som beslutades på årsstämman 2021.

Bolaget har inga utestående aktierelaterade eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Däremot inrättade bolagets huvudägare, Carl Bennet AB, för fyra 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, vilket innebär att optionerna kunde utnyttjas 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. Styrelseordförande Ulf Wiinberg stod inte till förfogande för omval och årsstämman beslutade nyval av Peter Nicklin, styrelseordförande i Versantis AG, Sciensus Ltd och Tunstall Group Ltd, 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 aktierätsprogrammet. 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 1,3 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 alltså är anställd i koncernen, till ett lösenpris motsvarande 125 procent av aktiekursen vid årsstämman. Den maximala utspädningseffekten från optionsprogrammet är 0,5 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.

INFANT BACTERIAL THERAPEUTICS AB

Ingen aktieutdelning i år. Styrelseledamoten Robert Molander hade avböjt omval. Årsstämman beslutade omval av övriga ledamöter och omval av Peter Rothschild som styrelseordförande. Av styrelsens fem ledamöter är tre kvinnor, vilket innebär en andel på 60 procent. Styrelsens ordförande erhåller 300 000 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.

Styrelsen föreslog ett aktieoptionsprogram riktat till bolagets anställda och nyckelpersoner verksamma på konsultbasis. Optionerna överläts till marknadspris men för att möjliggöra deltagarnas förvärv av teckningsoptionerna får styrelsen besluta om en extra bonusutbetalning som netto efter avdrag för skatter och avgifter motsvarar 100 procent av optionspremien. Varje optioner ger innehavaren rätt att om tre år teckna en ny aktie i bolaget. Teckningskursen är satt till 200 procent av aktiekursen vid tidpunkten för årsstämman. Programmet kan ge upphov till en maximal utspädning på 2,6 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

IRLAB THERAPEUTICS AB

Bolaget gjorde ingen aktieutdelning i samband med årets stämma. Styrelseledamoten Martin Nicklasson avgick under räkenskapsåret och Lena Torlegård och Lars Adlersson hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av An van Es-Johansson, styrelseordförande i ScandScape AB och styrelseledamot i Medivir AB, och Catharina Gustafsson Wallich, styrelseledamot i Mevia AB. Till styrelsens ordförande omvaldes Gunnar Olsson och till styrelsens vice ordförande omvaldes Carola Lemne. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är tre av fem kvinnor, vilket innebär 60 procent andel kvinnliga ledamöter. Styrelsearvodena justerades upp med 25 procent, vilket är betydligt större justering än normalt men då bör man beakta att arvoden varit oförändrade under ett par år och att nivåerna inte är särskilt höga jämfört med andra likvärdiga bolag.

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.

KARO PHARMA AB

Årsstämman beslutade att ingen aktieutdelning skulle utgå för 2021. Med hänsyn till ägarstrukturen har någon valberedning inte ansetts behövlig inför årsstämman 2022. Karo Intressenter lade fram förslag till styrelse. Årsstämman beslutade nyval av Claire Hennessey, Beauty & Wellbeing Chief Customer & Digital Commerce Officer på Unilever. Patrick Smallcombe omvaldes till styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är tre av sex kvinnor, vilket innebär 50 procent andel kvinnliga ledamöter. Årsstämman beslutade oförändrade styrelsearvoden. Styrelseledamoten Erika Henriksson, som är verksam vid EQT, kommer att efterskänka sitt styrelsearvode till hjälporganisationer eller andra välgörande ändamål med förmån för Ukraina och den pågående krisen till följd av invasionen av Ukraina. Bolaget har inga utestående aktierelaterade incitamentsprogram.

MEDCAP AB

Bolaget gjorde ingen aktieutdelning i samband med årets stämma. Styrelseledamöterna Nina Rawal och Anders Lundmark hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Lena Söderström, med 30 års erfarenhet från ledande befattningar inom internationella läkemedels- och medicinteknikbolag, och

Anna Törner, med flera anställningar på regulatoriska myndigheter, läkemedelsföretag och inom akademi. Karl Tobieson valdes till styrelsens ordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är tre av fem kvinnor, vilket innebär 60 procent andel kvinnliga ledamöter. Styrelsearvodena till ordinarie ledamöter justerades upp med 9 procent medan arvodet till styrelseordförande lämnades oförändrat. Bolaget har ett långsiktigt teckningsoptionsprogram som omfattar Vd och ledningen och ledningarna i bolagets dotterbolag. Styrelsen lade inte fram något nytt förslag på årets stämma.

MEDICOVER AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 0,12 EUR per aktie. Årsstämman beslutade nyval av styrelseledamöterna Anne Berner, bland annat styrelseledamot i SEB, och Azita Shariati, Vd för Anicura AB. Fredrik Stenmo omvaldes till styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är fyra av tio kvinnor, vilket innebär 40 procent andel kvinnliga ledamöter. Årsstämman beslutade normala höjningar av styrelsearvodena.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt prestationsbaserat aktieprogram för ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner, sammanlagt högst 93 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 3,7 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.

SANIONA AB

Årsstämman beslutade ingen aktieutdelning i år. De befintliga styrelseledamöterna J. Donald de Bethizy, Robert E. Hoffman och Edward C. Saltzman hade avböjt omval. Årsstämman beslutade omval av övriga styrelseledamöter och utsåg Jørgen Drejer till styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är en av tre kvinnor, vilket innebär 33 procent andel kvinnliga ledamöter. Årsstämman beslutade att justera ned styrelsearvodena något, ett ganska ovanligt beslut under årets stämamosäsong.

Förra året röstade årsstämman igenom ett kontroversiellt förslag till emissionsbemyndigande och en ändring av bolagsordningen som sammantaget innebar att bolaget, utan företrädesrätt för befintliga aktieägare, kunde späda ut befintliga aktieägares kapital- och röstandel fyra gånger. AP3 förde dialog med bolaget och lämnade konkreta förslag till hur man borde ändra förslaget för att nå en mer acceptabel nivå på emissionsbemyndigande. Fonden fick inget gehör för sina synpunkter och röstade nej till styrelsens förslag. I år föreslog styrelsen ett mer normalt emissionsbemyndigande som AP3 röstade ja till.

SEDANA MEDICAL AB

Bolaget gjorde ingen aktieutdelning i samband med årets stämma. Styrelseledamoten Bengt Julander hade meddelat att han inte ställde upp för omval. Årsstämman beslutade omval av övriga fem ledamöter och nyval av Hilde Furberg, med bred erfarenhet av ledarskap från sina 35 år inom försäljning, marknadsföring, strategi och management inom Pharma/Biotech, i allt från små till stora globala företag. Thomas Eklund omvaldes till styrelseordförande och Claus Bjerre omvaldes till vice styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är två av sex kvinnor, vilket innebär 33 procent andel kvinnliga ledamöter. Styrelsearvodena höjdes i år med drygt 30 procent jämfört med

de sammanlagda arvoden som godkändes vid årsstämman 2021, men nivåerna är inte anmärkningsvärt höga.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram för bolagets Vd genom emission av teckningsoptioner. Optionerna överläts på marknadsmässiga villkor men Vd kommer, i samband med förvärv av teckningsoptioner, att erhålla en premiesubvention i form av extra lön som täcker en del av kostnaden för optionerna. Varje teckningsoption berättigar till att om tre år teckna en (1) ny aktie i bolaget till en teckningskurs motsvarande 140 procent av dagens kurs. Styrelsen föreslog även ett långsiktigt incitamentsprogram för vissa utvalda anställda och konsulter i bolaget och koncernen genom teckningsoptioner. Programmet omfattar medlemmar i bolagets koncernledning (nio personer förutom Vd), landschefer och andra utvalda seniora nyckelpersoner och specialister (sammanlagt sju medarbetare) och vissa utvalda övriga medarbetare (två medarbetare). Villkoren för programmet följer i övrigt de som gäller för Vd-programmet. Den sammantagna maximala utspädningseffekten av samtliga föreslagna och utestående program kan komma att uppgå till 1,4 procent. AP3 röstade ja till förslagen.

SWEDISH ORPHAN BIOVITRUM AB

Bolaget beslutade att inte genomföra någon aktieutdelning i år. Styrelseledamoten Anders Ullman har lämnat styrelsen för en operativ roll i bolaget och Elisabeth Svanberg hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Bo Jesper Hansen som ordinarie styrelseledamot. Hansen har en lång historia inom Sobi-koncernen och har bland annat startat Orphan Denmark A/S och Orphan Norway AS. Hansen var även Vd för Swedish Orphan International AB 1998–2010, medgrundare av Swedish Orphan Biovitrum AB samt styrelseordförande i Swedish Orphan Biovitrum AB 2010–2016. Håkan Björklund omvaldes till styrelseordförande. Av de stämmovalda sju ledamöterna är tre kvinnor vilket motsvarar en andel på 43 procent. Styrelsearvodena höjdes med 6 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 20 000 kronor till varje ledamot boende i Europa men utanför Norden och med 3 500 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 840 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 336 personer, varav 270 chefer, 35 ledande befattningshavare, 15 utvalda nyckelpersoner, 15 medlemmar av bolagets verkställande ledning och Vd. 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 2022, 2023 och 2024 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 2022-2024. 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. Tidigare styrelseordförande, Michael Wolff Jensen, utträdde sent ur Vicores styrelse och ersattes av Jacob Gunterberg som ny styrelseordförande den 23 mars 2022. Årsstämman beslutade omval av övriga fem styrelseledamöter och omval av Jacob Gunterberg 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 normala höjningar av styrelsearvodena. Dessutom beslutades att samtliga styrelseledamöter ska erhålla ett utökat styrelsearvode om totalt 1 137 500 kronor, villkorat av att styrelseledamoten förvärvar aktier i Vicore Pharma för hela det utökade styrelsearvodet (efter skatt) och att styrelseledamoten åtar sig att inte sälja aktierna under styrelseledamotens hela mandattid vid styrelsen i Vicore Pharma. Det utökade styrelsearvodet ska fördelas enligt följande: 437 500 kronor till styrelsens ordförande och 175 000 kronor till envar av övriga ledamöter, motsvarande 100 procent av det ordinarie styrelsearvodet till styrelsens ordförande och respektive ledamot. AP3 röstade ja till förslaget.

XSPRAY PHARMA AB

Årsstämman beslutade ingen aktieutdelning i år. Styrelseledamoten Gunnar Gårdemyr hade avböjt omval. Årsstämman beslutade omval av övriga styrelseledamöter och nyval av Robert Molander, bland annat styrelseledamot i Infant Bacterial Therapeutics AB. Årsstämman beslutade omval av Anders Ekblom till 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 styrelsearvoden med 5 procent.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram genom en kombination av teckningsoptioner och personaloptioner till vissa ledande befattningshavare och övriga personer som är anställda i bolaget, totalt högst 27 personer. Deltagarna betalar ett marknadsmässigt pris för optionerna och varje option ger möjlighet att om tre år förvärva aktier till en teckningskurs per aktie som motsvarar 220 procent av den aktuella kursen vid årsstämman. Maximal utspädning uppgår till 2,0 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

MATERIAL

BEIJER ALMA AB

Bolaget delade ut 3,50 kronor per aktie i utdelning till aktieägarna. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Johan Wall som styrelseordförande. Två av sex ledamöter är kvinnor, vilket innebär en andel på 33 procent. Styrelsearvodena höjdes med 5 procent. Bolaget har inga utestående aktiebaserade incitamentsprogram och styrelsen lämnade inte heller något sådant förslag på årets stämma.

BILLERUDKORSNÄS AB

I samband med stämman bytte bolaget namn till Billerud AB. Bolaget delade ut 4,30 kronor per aktie i utdelning till aktieägarna. Årsstämman beslutade nyval av Florian Heiserer, CFO på FRAPAG Beteiligungsholding AG, och Magnus Nicolin som haft olika Vd-uppdrag under många år i Nordamerika, Asien och Europa. Jan Svensson omvaldes som styrelseordförande. Två av sju ledamöter är kvinnor, vilket innebär en andel på 29 procent. Årsstämman beslutade 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 2022 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 bolaget förutsatt att programmets villkor är uppfyllda och i den utsträckning de relevanta prestationsvillkoren har uppfyllts under räkenskapsåren 2022-2024. 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 0,1 procent av det totala antalet utestående aktier och röster. 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 10,50 kronor per aktie i utdelning till aktieägarna. Styrelseledamöterna Anders Ullberg och Michael G:son Löw hade undanbett sig omval. Årsstämman beslutade nyval av Tomas Eliasson, tidigare bland annat CFO för Sandvik, Electrolux och Assa Abloy. Styrelseledamöten Karl-Henrik Sundström utsågs till ny styrelseordförande. Tre av sju ledamöter är kvinnor, vilket innebär en andel på 43 procent. Valberedningen föreslog normala höjningar av styrelsearvodena i år.

HEXPOL AB

Bolaget delade ut 6,00 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 11,50 kronor per aktie till aktieägarna. Styrelseledamöten Lars G Josefsson hade avböjt omval. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och nyval av Fredrik Persson, styrelseordförande i Ellevio AB, JM AB och Svenskt Näringsliv. Fredrik Lundberg omvaldes till

styrelseordförande. Av styrelsens nio ledamöter är tre kvinnor. Exklusive Vd är andelen kvinnliga styrelseledamöter 38 procent. Årsstämman beslutade en uppjustering av styrelsearvodena med 5 procent.

Bolagets långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram löper till och med 2022 och styrelsen föreslog ett nytt aktiesparprogram riktat till högst 80 fast anställda inom Holmen-koncernen, inklusive Vd. Programmet följer samma struktur som tidigare program, men prestationskraven har justerats något. Det tidigare matchningsvillkoret relaterat till en positiv totalavkastning på bolagets aktier (TSR) har ersatts av ett prestationsvillkor som innebär att totalavkastningen på bolagets aktier ska uppgå till 10 procent under relevant mätperiod. Vidare har prestationsvillkoret relaterat till avkastning på sysselsatt kapital ändrats så att det mäts för de tre affärsområdena Kartong, Papper och Trävaror istället för att mätas på hela koncernen. Skärpta och tydligare prestationskrav är något som AP3 uppskattar och AP3 röstade ja till förslaget.

SCA

Årsstämman beslutade kontantutdelning för verksamhetsåret 2021 om 3,25 kronor per aktie, varav 2,25 kronor utgör ordinarie utdelning och 1,00 krona utgör en extra utdelning. Styrelseledamöterna Charlotte Bengtsson och Bert Nordberg hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Åsa Bergman, Vd för Sweco AB, och Karl Åberg, chef för investerings- och analysorganisationen på AB Industrivärden sedan 2017. 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 kontant ersättning. SCAs styrelse har tidigare beslutat om liknande kontantbaserade incitamentsprogram med treåriga prestationsvillkor, vilket redovisats i bolagets årsredovisningar och i ersättningsrapporter. På årets stämma föreslog man att aktieägarna skulle fatta beslut om denna typ av incitamentsprogram. 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 7,00 kronor per aktie. Styrelseledamöten Barb Samardzich hade avböjt omval. Årsstämman beslutade omval av övriga styrelseledamöter och omval av Hans Stråberg som styrelseordförande. Två av sju ledamöter är kvinnor och exklusive Vd är andelen kvinnor i styrelsen 33 procent. Valberedningen föreslog justering av styrelsearvodena med 10 procent, vilket är något högre justering än normalt.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt prestationsbaserat aktieprogram enligt samma principer som bolaget haft i 14 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 och till SKFs koldioxidneutrala nettonoll 2030-målsättning. 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 kapitalkostnaderna före skatt. 90 procent av den maximala tilldelningen av aktier baseras på nivån av TVA-ökning. Det antal aktier som kan komma att tilldelas ska vara relaterat till graden av uppfyllnad av det TVA-mål som styrelsen fastställt för utvecklingen av TVA för räkenskapsåren 2022–2024 jämfört med räkenskapsåret 2021. Efter utgången av räkenskapsåret 2024 görs en jämförelse mellan genomsnittlig TVA för räkenskapsåren 2022-2024 och TVA för räkenskapsåret 2021. Förändringen i TVA anges i procent. För att tilldelning ska ske krävs en ökning av TVA över en viss lägsta nivå (tröskelnivån). Utöver tröskelnivån fastställs en målnivå. Maximal tilldelning erhålls om målnivån uppnås eller överskrids. 10 procent av den maximala tilldelningen av aktier baseras på minskning av CO₂-utsläpp. SKF-gruppens nettooll 2030-målsättning är relaterat till SKF-gruppens avsikt att bli koldioxidneutralt 2030. Målet baseras på i vilken utsträckning minskningen av koldioxidutsläpp från tillverkningen följer den kurva som krävs enligt nettooll 2030-målsättningen, med 2021 års utsläpp som utgångspunkt. Efter utgången av räkenskapsåret 2024 görs en jämförelse mellan minskningsnivån av CO₂-utsläpp som åstadkommit under programperioden och nettooll 2030-målsättningens kurva. Om kurvans minskningsnivå uppnås eller överträffas erhålls maximal tilldelning, dvs 10 procent av den totala maximala tilldelningen under programmet. Om minskningen inte uppnår kurvans nivå sker ingen tilldelning relaterat till den här delen av programmet. Programmet kan ge upphov till en maximal utspädning om 0,2 procent. 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 aktieutdelning om 5,25 kronor per aktie. Styrelseledamoten Pasi Laine hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Bernard Fontana, sedan 2015 Vd och koncernchef för Framatome, och Mikael Mäkinen, tidigare Vd och koncernchef för Cargotec, MacGregor och Rolls-Royce Marine. Lennart Evrell omvaldes till styrelseordförande. Tre av åtta styrelseledamöter är kvinnor och exklusive Vd är andelen kvinnor i styrelsen 38 procent. Årsstämman beslutade mindre höjningar av styrelsearvodena.

Styrelsen har årligen sedan 2011 beslutat om långfristiga kontantbaserade incitamentsprogram för nyckelpersoner i SSAB, däribland koncernledningen, med prestationskrav kopplade till såväl koncernens resultatutveckling som totalavkastning på SSAB-aktien. I år föreslog styrelsen att aktieägarna skulle besluta ett långfristigt kontantbaserat incitamentsprogram med ett prestationsvillkor relaterat till totalavkastningen på bolagets aktier (TSR) under en treårig mätperiod. Styrelsen har vidare beslutat om en policy för ledande befattningshavares aktieinnehav, i syfte att personer i koncernledningen på sikt ska ha ett aktieinnehav i SSAB motsvarande en bruttoårslön och övriga deltagare i LTI 2022 ett aktieinnehav motsvarande en halv bruttoårslön. Styrelsens avsikt är att deltagarna ska använda den kontantersättning som erhålls genom LTI 2022 till att förvärva aktier i SSAB för att uppnå ett sådant aktieinnehav. Policyn gäller inte deltagare anställda i Nordamerika vilka istället kommer att få kontantersättningen enligt LTI 2022 utbetald med 12 månaders fördröjning. AP3 röstade ja till förslaget.

STORA ENSO OYJ

Årsstämman beslutade utdelning om 0,55 EUR per aktie för räkenskapsåret 2021. Styrelseledamoten Mikko Helander hade meddelat att han inte stod till förfogande för omval. Aktieägarnas nomineringsråd (motsvarar en svensk valberedning) föreslog Kari Jordan, styrelseordförande för Outokumpu Oyj och vice ordförande för styrelsen för Nordea Bank Abp, till ny styrelseledamot. 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. Stora Enso's ersättningspolicy har rankats som den bästa för storföretag i Finland. Bolaget har haft långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram tidigare men det senaste avslutades vid årsskiftet 2020 och ska betalas ut under 2021. Något nytt förslag lämnades inte på årets stämma.

KONSUMENTVAROR

AUTOLIV SDB

Autoliv har sin hemvist i USA och följer inte samma lagstiftning som bolag noterade på Stockholmsbörsen. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter. 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 något. Andelen tidsbaserade instrument, dvs. som enbart beror på inlåsning 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 innebär en kontant överföring till aktieägarna om 539 miljoner kronor. Styrelseledamoten Fredrik Carlsson hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Eva de Falck, senior konsult och rådgivare samt styrelseledamot i Skandiabanken, Louise Nylén, Vd för Dynamic Code, och Tristan Sjöberg med mer än 25 års internationell erfarenhet inom spelbranschen, både offline via Knutsson Casino, TCS JohnHuxley-koncernen där han idag är vice ordförande och IGO Ltd samt online med Sponsio Ltd (Ladbrokes). Johan Lundberg omvaldes till styrelseordförande. Tre av styrelsens sju ledamöter är kvinnor och om man exkluderar Vd är andelen kvinnor i styrelsen 50 procent. Styrelsearvodena lämnades oförändrade i år.

Styrelsen föreslog inrättandet av två incitamentsprogram riktat till 16 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 0,6 procent av aktiekapitalet och 0,3 procent av rösterna i bolaget. Ledande befattningshavare eller nyckelpersoner som är anställda utomlands, totalt elva personer, 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 1,5 procent av aktiekapitalet och 0,8 procent av rösterna i bolaget. AP3 röstade ja till förslagen.

BHG GROUP AB

Styrelsen föreslog att ingen utdelning skulle lämnas för 2021. Styrelseledamöterna Camilla Giesecke och Johan Giléus hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Joanna Hummel, General Manager Northern Europe på Zalando SE, och Pernilla Walfridsson, Chief Financial Officer på Nobina AB. Årsstämman beslutade omval av Gustaf Öhrn som styrelsens ordförande. Tre av sex ledamöter är kvinnor, vilket innebär en andel på 50 procent. Valberedningen föreslog att styrelsearvodena skulle höjas med 20 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 1,5 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

BILIA AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 8,00 kronor per aktie. Styrelseledamöterna Eva Eriksson och Mats Holgerson hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Caroline af Ugglas, styrelseledamot i ACQ Bure, AMF Pension, Beijer Alma och Lifco. Mats Qviberg omvaldes till styrelseordförande och Jan Pettersson omvaldes till vice ordförande. Tre av åtta ledamöter är kvinnor, vilket innebär en andel på 38 procent. Styrelsearvodena höjdes med 10 procent för ordförande och med 8 procent för övriga ledamöter.

Bolaget har utestående långsiktiga incitamentsprogram i form av ett aktiesparprogram för ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner inom koncernen. Något nytt förslag lades inte på årets stämma.

BONAVA AB

Årsstämman beslutade ordinarie aktieutdelning om 3,50 kronor per aktie. Styrelseledamoten Frank Roseen hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Andreas Segal, styrelseordförande i tyska Domicil Real Estate AG och styrelseledamot i spanska Neinor Homes S.A., och Nils Styf, Vd och koncernchef i Hemsö Fastighets AB. Mats Jönsson omvaldes till styrelsens ordförande. Tre av sju ledamöter är kvinnor, vilket innebär en andel på 43 procent. Årsstämman beslutade normala höjningar av styrelsearvodena.

Styrelsen utvärderar årligen om ett aktierelaterat incitamentsprogram ska föreslås bolagsstämman. Inför årets stämma beslutade dock styrelsen att dra tillbaka det tidigare förslaget om ett långsiktigt prestationsbaserat incitamentsprogram.

BOOZT AB

Årsstämman beslutade att ingen utdelning till aktieägarna ska utgå för 2021. Styrelseledamoten Kent Stevens Larsen hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Benjamin Büscher, för närvarande Senior Vice President SCM – Global Logistics & Distribution på Adidas AG. Henrik Theilbjørn omvaldes till

styrelsens ordförande. Tre av sju ledamöter är kvinnor, vilket innebär en andel på 43 procent. Årsstämman beslutade oförändrade styrelsearvoden.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram i form av ett prestationsbaserat aktieprogram för Vd, ledande befattningshavare och nyckelpersoner, totalt cirka 180 deltagare. Under förutsättning att vissa prestationsmål uppnås eller överträffas under en treårsperiod har deltagarna rätt att erhålla vederlagsfria prestationsaktier. Prestationsmål som måste uppnås eller överträffas avser bolagets kundlojalitetsvärde, organisk omsättningstillväxt och justerat rörelseresultat (EBIT). Målen har fastställda miniminivåer, målnivåer och maximinivåer. Det finns även fastställda tak för tilldelning. Programmet kan ge upphov till en maximal utspädning om 1,3 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

CARY GROUP AB

Årsstämman beslutade ingen aktieutdelning i år. Styrelseledamoten Leif Ryd hade avböjt omval. Årsstämman beslutade omval av övriga styrelseledamöter och omval av Juan Vargues till styrelseordförande. Två av fem ledamöter är kvinnor, vilket innebär en andel på 40 procent. Årsstämman beslutade oförändrade styrelsearvodena.

Enligt bolagets ersättningsprinciper kan långsiktig prestationsbaserad ersättning uppgå till maximalt 75 procent av den årliga grundlönen för Vd och maximalt 50 procent för övriga ledande befattningshavare. Det finns dock en avsikt att införa ett långsiktigt incitamentsprogram för ledande befattningshavare och nyckelanställda, där deltagarna kommer ha möjligheten att totalt sett under programmet erhålla den dubbla summan långsiktig prestationsbaserad ersättning, ackumulerat över de tre år programmet löper. Den långsiktiga kontanta bonusen intjänas över tre år. Den prestationsbaserade kontantersättningen erhållen under 2022 års långsiktiga incitamentsprogram är avsedd att användas av deltagarna för att investera i aktier i bolaget. Framtida långsiktiga incitamentsprogram kommer att ha en treårig prestationsperiod.

DOMETIC GROUP AB

Årsstämman beslutade ordinarie aktieutdelning om 2,45 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Fredrik Cappelen 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 9,20 kronor per aktie. Styrelsesammansättningen lämnades oförändrad i år. Staffan Bohman omvaldes som styrelseordförande. Av styrelsens åtta ledamöter är tre kvinnor och om man exkluderar bolagets Vd är andelen kvinnor i styrelsen 43 procent. Årsstämman beslutade normala höjningar av styrelsearvodena.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram för beslut på årsstämman. Jämfört med tidigare års långsiktiga incitamentsprogram gjordes vissa förändringar för Aktieprogram 2022. En ytterligare grupp av deltagare bestående av ledande befattningshavare och nyckelpersoner introduceras. Vidare minskas antalet prestationsmål till två (inklusive ett ändrat mått på CO2-minskning); och en treårig mätperiod ska tillämpas med avseende på vart och ett av prestationsmålen. För medlemmarna av koncernledningen införs dessutom ett relativt TSR-mått för att modifiera prestationsutfallet enligt programmet. Programmet omfattar 900 ledande befattningshavare och nyckelpersoner. Deltagare ges möjlighet att vederlagsfritt erhålla prestationsaktier förutsatt att man förblir anställd under tiden fram

till den 1 januari 2025. Prestationsaktierna ska baseras på ett högsta värde som varierar mellan 20 och 100 procent av den årliga grundlönen 2022 beroende på vilken deltagarkategori man tillhör. Hur många prestationsaktier man erhåller beror på uppfyllelsen av styrelsens fastställda prestationsmål för koncernens vinst per aktie 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. Den maximala kostnaden för programmet beräknas till 529 miljoner kronor som fördelas över åren 2022-2024. Den maximala utspädningen för det nya programmet beräknas till 0,9 procent. Räkner man in övriga löpande program blir den maximala utspädningen 1,9 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 1,42 EUR per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga ledamöter och omval av Jens von Bahr till styrelseordförande. Två av sju styrelseledamöter är kvinnor vilket motsvarar en andel på 29 procent. Styrelsearvodena har under lång tid legat på en för låg nivå i förhållande till bolagets storlek. På årets stämma justerades arvoden upp till en nivå som finns i andra bolag av samma storlek och typ av verksamhet.

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 ersättning 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 2,25 kronor per aktie. Styrelseledamoten Carina Andersson hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Steven Armstrong, direktör och IT-chef på Ford South America och Ford India. Fredrik Arp omvaldes som styrelseordförande. Av styrelsens sju ledamöter är två kvinnor vilket motsvarar en andel om 29 procent. Det är en minskning sedan tidigare och valberedningen bör verka för att öka andelen kvinnor i styrelsen. 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 och kontant utbetalning sker under de tre efterföljande åren. AP3 röstade ja till förslaget. Styrelsen föreslog även ett teckningsoptionsprogram för ledande befattningshavare och övriga nyckelpersoner, totalt cirka 15 personer. Deltagarna betalar en marknadsmässig premie för teckningsoptionerna men i syfte att uppmuntra till deltagande i teckningsoptionsprogrammet kan en subvention betalas ut som efter avdragen skatt och andra tillämpliga avgifter uppgår till 50 procent av den erlagda premien för varje teckningsoption. Varje teckningsoption medför en rätt att om tre år teckna en (1) ny aktie i bolaget till en teckningskurs som motsvarar 115 procent av dagens kurs. Programmet kan ge upphov till en maximal utspädning om 0,8 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

HENNES & MAURITZ AB

Årsstämman beslutade utdelning till aktieägarna om 6,50 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Karl-Johan Persson till styrelseordförande. Av de åtta styrelseledamöterna är fyra kvinnor, vilket är mycket bra. Valberedningen föreslog höjda styrelsearvoden med 15 procent. Det är högre än normalt men höjningen ska bland annat ses mot bakgrund av att arvodena har varit oförändrade sedan 2019.

Bolaget har inte något aktiebaserat eller aktieoptionsbaserat program för ersättningen till Vd eller till någon annan av de ledande befattningshavarna. Däremot innehar Vd 300 000 köpoptioner utfärdade av huvudägaren Ramsbury Invest AB där varje option ger rätt att köpa en aktie under ett år efter en treårsperiod från avtalsdagen den 7 oktober 2020. De utställda optionerna innebär ingen utspädningseffekt för aktieägare eller kostnad för bolaget eftersom det sker mot Ramsbury Invest AB:s befintliga innehav.

HUSQVARNA AB

Årsstämman beslutade utdelning till aktieägarna om 3,00 kronor per aktie. Årsstämman beslutade nyval av Stefan Ranstrand, styrelseledamot i schweiziska bolaget Belimo och rådgivare till EQT. Tom Johnstone utsågs till styrelseordförande. Av styrelsens nio ledamöter är tre kvinnor och om man exkluderar bolagets Vd är andelen kvinnor 38 procent. Årsstämman beslutade normala höjningar av styrelsearvoden.

Styrelsen föreslog ett prestationsbaserat långsiktigt incitamentsprogram baserat på samma principer som incitamentsprogrammet som beviljades 2021. Programmet omfattar maximalt 135 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 2022, 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 2022-2024. Det finns fastställda målnivåer samt tröskel och tak för tilldelning. Maximal utspädning uppgår till 0,9 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

KARNOV GROUP AB

Årsstämman beslutade att ingen utdelning till aktieägarna skulle utgå för 2021. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Magnus Mandersson till styrelseordförande. Av styrelsens fem ledamöter är två kvinnor vilket motsvarar en andel på 40 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden, med 11 procent till ordförande och med 7 procent till övriga styrelseledamöter. Bolaget har inga utestående aktierelaterade incitamentsprogram.

KINDRED GROUP PLC

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 0,337 GBP per aktie/SDB, vilket motsvarar cirka 4,31 kronor per aktie/SDB. Valberedningen, där AP3 deltagit, föreslog omval samtliga styrelseledamöter och omval av Evert Carlsson till styrelseordförande för bolaget. Två av sju ledamöter är kvinnor motsvarande en andel om 29 procent. Valberedningen föreslog normala höjningar av styrelsearvoden.

Förra året införde bolaget ett nytt aktieprogram för alla anställda som ersatte 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 löper i tvååriga brutna cykler (det vill säga tilldelningar varje år som intjänas under två år). Avsikten är att göra tilldelningar för 2021-2023 i

linje med den nya strategycykeln. Programmets prestationsvillkor är koncernens EBITDA och prestationerna bedöms 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.

MEKONOMEN GROUP AB

I samband med årsstämman ändrade bolaget namn till MEKO AB. Bolaget delade ut 3,00 kronor per aktie. Valberedningen förslög en oförändrad styrelsesammansättning och omval av Robert M. Hanser till styrelsens ordförande. Två av sju styrelseledamöter är kvinnor, vilket innebär en andel på 29 procent. Valberedningen förslög höjda styrelsearvodena med 10-15 procent för ordförande, vice ordförande och övriga styrelseledamöter. Större justeringar än vanligt men då har arvoden varit oförändrade ett par år.

Styrelsen förslög ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram riktat till cirka 40 anställda bestående av koncernledning och vissa andra nyckelpersoner i bolaget. Deltagande kräver ett eget aktieäggande i bolaget och investeringsnivåerna motsvarar 5-30 procent av respektive deltagares årslön före skatt, beroende på vilken kategori man tillhör. Efter en treårsperiod kan deltagarna vederlagsfritt tilldelas aktier förutsatt att vissa finansiella nyckeltal och prestationsmål har uppnåtts. För samtliga kategorier gäller att varje investeringsaktie berättigar till fem prestationsaktierätter. Maximal utspädning kan uppgå till 0,6 procent av samtliga aktier och röster i bolaget. AP3 röstade ja till förslaget.

MIPS AB

Bolaget delade ut 5,00 kronor per aktie. Styrelseledamoten Pernilla Wiberg hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval Anna Hällöv, Vice President Business Unit Sweden på Swedish Match AB, och Maria Hedengren, styrelseledamot och ordförande i revisionsutskottet i Fishbrain AB. Magnus Welander omvaldes till styrelseordförande. Tre av sex styrelseledamöter är kvinnor, vilket innebär en andel på 50 procent. Valberedningen förslög höjda styrelsearvodena med cirka 25 procent. Det är betydligt större justering än normalt men då har arvoden varit oförändrade ett par år och nivåerna är inte direkt höga jämfört med andra bolag av liknande storlek. För två år sedan 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 2021. Den 21 april 2022 offentliggjorde MTG att bolaget slutfört avyttringen av ESL Gaming till Savvy Gaming Group mot ett kontantvederlag. MTGs nettolikvid från transaktionen uppgick till cirka 875 miljoner USD (8 174 miljoner kronor). Till följd av transaktionen, och i linje med MTGs avsikt att återföra minst 40 procent av nettolikviden från avyttringen av ESL Gaming till aktieägarna, förslög styrelsen en extra kontant värdeöverföring om 2 767 miljoner kronor, motsvarande 25,00 kronor per aktie. Årsstämman beslutade nyval av Florian Schuhbauer, Co-CIO och Founding Partner på MTGs största aktieägare, Active Ownership Capital. Simon Duffy omvaldes till styrelseordförande. Tre av åtta styrelseledamöter är kvinnor, vilket innebär en andel på 38 procent. Valberedningen förslög att arvodet till styrelsens ordförande höjs med 200 000 kronor, och arvodet till var och en av de övriga styrelseledamöterna höjs med 150 000 kronor, villkorat av att ett belopp motsvarande höjningen investeras i MTG-aktier som i sin tur ska innehas under den tid som ledamoten kvarstår som styrelseledamot.

Styrelsen förslög en ny förenklad incitamentsstruktur för rörlig ersättning som omfattar både den kortsiktiga rörliga ersättningen (STI) och den långsiktiga aktiebaserade ersättningen för 20

nyckelpersoner. Incitamentsprogrammet ger möjlighet för deltagarna att erhålla rörlig ersättning dels i form av kontant ersättning, dels i form av aktier i MTG. I den utsträckning vissa prestationskriterier uppnås under räkenskapsåret 2022 kommer deltagarna i programmet tilldelas rörlig ersättning i början av 2023, varav en del kommer att betalas ut kontant och en del kommer att tilldelas i form av rättigheter att vederlagsfritt erhålla MTG-aktier. Varje aktierätt medför en rätt att erhålla en (1) aktie. 50 procent av aktierätterna kommer ge rätt till tilldelning av aktier under 2024 och 50 procent under 2025. Den maximala utspädningen kan komma att uppgå till 0,4 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

NOBIA AB

Bolaget delade ut 2,50 kronor per aktie. Styrelseledamoten Arja Taaveniku hade avböjt omval och styrelseledamoten George Adams avled i november 2021. Årsstämman beslutade nyval av Tony Buffin, CEO på Tecsca Group, och David Haydon, COO på Wolseley UK. Valberedningen föreslog nyval av Jan Svensson som styrelseordförande. Nora F. Larssen hade avböjt omval som styrelseordförande men fortsätter sitt arbete som styrelseledamot. Två av sex styrelseledamöter är kvinnor, vilket motsvarar en andel om 33 procent. 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 deltagarna 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. Styrelseledamoten Ingalill Berglund hade meddelat att hon inte var tillgänglig för omval. Årsstämman beslutade nyval av Gunilla Rudebjer, professionell styrelseledamot och verksam som ledamot i ett flertal bolag. G. 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.

Styrelsen föreslog aktiebaserat incitamentsprogram enligt samma villkor som tidigare år. Programmet riktas till medlemmar i koncernledningen (inklusive Vd) och vissa andra nyckelpersoner i koncernen och omfattar högst 80 deltagare. Deltagarna tilldelas aktierätter under förutsättning att vissa villkor uppfylls och varje aktierätt ger en rätt att vederlagsfritt erhålla en prestationsaktie. Tilldelningen av prestationsaktier är beroende av hur väl prestationskrav kopplat till bolagets totalavkastningen under en treårsperiod utvecklas. Det finns fastställda minimi- och maximnivåer för tilldelning. Leverans av aktier sker genom aktieswapavtal och det blir därmed inte någon utspädning för Scandics aktieägare. AP3 röstade ja till förslaget.

STILLFRONT GROUP AB

Årsstämman beslutade ingen utdelning aktieutdelning för 2021. Årsstämman beslutade riktad nyemission till säljarna av ett antal bolag; Candywriter LLC, Everguild Ltd., Game Labs Inc., Imperia Online JSC, Sandbox Interactive GmbH, Storm8, Inc., och Super Free Games Inc. Kai Wawrzinek hade avböjt omval och valberedningen föreslog nyval av Marcus Jacobs, verksam i över 25 år i spelbranschen, bland annat under en sjuårsperiod i Kings ledningsgrupp. Årsstämman beslutade omval av Jan

Samuelson till styrelseordförande. Tre av sex styrelseledamöter är kvinnor, vilket innebär en könsmässigt jämställd styrelsesammansättning. Årsstämman beslutade normala höjningar av styrelsearvodena.

Styrelsen föreslog ett aktierättsbaserat långsiktigt incitamentsprogram för ledningsgruppen och nyckelpersoner inom koncernen, totalt cirka 65 deltagare. Givet att vissa prestationsvillkor uppfylls kan deltagarna vederlagsfritt förvärva aktier om fyra år. Tilldelning av aktier för intjänade aktierätter är villkorad av uppfyllande av prestationskriterium fastställt av styrelsen. Prestationskriteriet baseras på totalavkastningen för bolagets aktie. Om teckningsoptioner tilldelas och konverteras för att fullgöra åtagandena enligt programmet beräknas antalet utestående aktier öka med högst 2 000 000 aktier. En sådan maximal ökning skulle resultera i en utspädning med 0,4 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

THULE GROUP AB

Bolaget delade ut 13,00 kronor per aktie. Styrelseordförande Bengt Baron lämnade styrelsen i samband med årsstämman. Årsstämman beslutade nyval av Sarah McPhee, tidigare styrelseledamot i Klarna AB och Saco Bank såväl som styrelseordförande i Fjärde AP Fonden, och Johan Westman, Vd för AAK AB. Hans Eckerström valdes till ny styrelseordförande. Fyra av sju styrelseledamöter är kvinnor, vilket motsvarar en andel på 57 procent. Årsstämman beslutade normala höjningar av styrelsearvodena. För två år sedan 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 5,00 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 styrelsearvodena med 3 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.

VOLVO CAR AB

Bolaget gjorde ingen utdelning till aktieägarna i år. Årsstämman beslutade nyval av Anna Mossberg, styrelseledamot i Swedbank AB, Swisscom AG, Schibsted ASA, Orkla ASA och Byggfakta AB, och Jim Rowan, bolagets Vd. Eric (Shufu) Li omvaldes till styrelseordförande och Lone Fønss Schrøder omvaldes till vice styrelseordförande. Tre av tio styrelseledamöter är kvinnor, och om man exkluderar Vd är andelen kvinnor i styrelsen 33 procent. Årsstämman beslutade höjningar av styrelsearvodena med 5 procent.

Styrelsen föreslog ett aktiebaserat program, som ger alla fast anställda i koncernen möjlighet att bli aktieägare i Volvo Cars. Programmet består av två delar, ett prestationsaktieprogram riktat till Vd, andra medlemmar i koncernledningen och vissa andra ledande befattningshavare, totalt 170 anställda, samt ett aktiematchningsprogram riktat till alla fast anställda i koncernen med undantag för deltagarna i prestationsaktieprogrammet. Prestationsaktieprogrammet har en treårig intjänandeperiod och tilldelningen av aktier beror på uppfyllelse av prestationsmål kopplade till genomsnittlig rörelsemarginal under räkenskapsåren 2022-2024, genomsnittlig omsättningstillväxt, minskningen av CO2-utsläpp per såld bil, och könsfördelningen i ledningen. Prestationsmålen inkluderar såväl en miniminivå som måste uppnås för att några prestationsaktier över huvud taget ska tilldelas, som en maximinivå utöver vilken

inga ytterligare prestationsaktier kan tilldelas. Deltagarna aktiematchningsprogrammet måste göra egna investeringar i aktier upp till ett totalt värde om högst 10 000 kronor. För varje investeringsaktie kommer deltagarna om två år erhålla vederlagsfri tilldelning av en (1) matchningsaktie. Programmen ger inte upphov till någon utspädningseffekt för befintliga aktieägare. De beräknade sammanlagda årliga kostnaderna motsvarar 0,2-1,8 procent av koncernens totala personalkostnader. Således förväntas kostnaderna för programmen ha en marginell effekt på koncernens nyckeltal. Noterbart är att så länge det finns ett långsiktigt aktiebaserat program implementerat kommer koncernledningen inte erbjudas något program för långsiktig rörlig kontantersättning. AP3 röstade ja till förslaget.

KONSUMENTSERVICE

AAK AB

Bolaget delade ut 2,50 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga 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 teckningsoptionsprogram för ledande befattningshavare och nyckelpersoner inom koncernen. Sammanlagt omfattar incitamentsprogrammet cirka 50 personer. Programmet innebär att deltagarna erbjuds att förvärva teckningsoptioner till marknadsvärde. Bolaget avser genom kontant bonus delvis subventionera deltagarnas förvärv av teckningsoptioner genom att deltagarna erhåller en kontant extra ersättning som efter individuell skatt ska motsvara högst sammanlagt 65 procent av det belopp som deltagaren väljer att investera i programmet. Teckningsoptionerna har en löptid om fem år och teckningskursen per aktie ska motsvara 120 procent av aktiekursen vid årsstämman. Maximal utspädning kan uppgå till 1,9 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 7,75 kronor per aktie. Styrelseledamoten Stina Andersson hade avböjt omval. Årsstämman beslutade att välja Sara Öhrvall, COO på Axel Johnson, 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 2021 beslutade att införa. Programmet omfattar 80 anställda bestående av koncernledningen och medlemmar i ledningsgrupperna för Axfoods dotterbolag samt vissa andra personer i ledningsfunktioner. För att delta i LTIP 2022 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), och 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 1 042 kronor, vilket motsvarar 400 procent av stängningskursen för Axfoodaktien den 30 december 2021. Maximalt antal aktier i Axfood som kan tilldelas enligt LTIP 2022

ska vara begränsat till 575 000, vilket motsvarar 0,3 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 1,00 krona per aktie. Årsstämman beslutade nyval av Malin Jennerholm, med lång erfarenhet av livsmedels- och konfektyrindustrin och för närvarande Advisory Board Member vid Food For Progress samt styrelseledamot i Sweden Food Arena och Livsmedelsföretagen. Mikael Norman omvaldes som styrelsens ordförande. Tre av åtta styrelseledamöter är kvinnor. Andelen kvinnor i styrelsen är därmed 38 procent. Styrelsearvodena justerades upp med 3 procent i år.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram som har samma struktur som föregående års incitamentsprogram. Programmet omfattar maximalt 47 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 personerna 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 7,00 kronor per aktie. Valberedningen föreslog omval av samtliga nio ledamöter och nyval av Bjørn Gulden, Vd och koncernchef för det i Tyskland börsnoterade sport- och konsumentbolaget Puma. Pär Boman omvaldes till styrelseordförande. Fyra av tio ledamöter är kvinnor, vilket är mycket bra. Om man exkluderar Vd är fyra av nio ledamöter kvinnor, en andel på 44 procent. Styrelsearvodena justerades upp med 4 procent i år.

Styrelsen föreslog ett kontantbaserat incitamentsprogram riktat till ledande befattningshavare samt vissa andra chefer och nyckelmedarbetare, totalt 350 personer. Programmet har prestationsvillkor kopplade till relativ värdeutveckling av bolagets aktie och minskning av utsläpp av växthusgaser. Det finns även krav på att deltagarna ska göra en egen investering i bolagets aktier samt inneha aktierna under minst en treårsperiod. Programmet är uteslutande kontant och föranleder således inte någon utspädning eller annan påverkan på aktiernas rättigheter. Essity har under ett flertal år beslutat om liknande kontantbaserade incitamentsprogram. AP3 röstade ja till förslaget.

MIDSONA AB

Bolaget gjorde ingen aktieutdelning i år. Årsstämman beslutade nyval av Jari Latvanen, CEO för finska börsnoterade Stockmann plc. Ola Erics omvaldes som styrelseordförande. Av styrelsens sju ledamöter är två kvinnor vilket motsvarar en andel på 29 procent. Andelen kvinnor i styrelsen bör öka till kommande år. Styrelsearvodena lämnades oförändrade i år.

Bolaget har ett incitamentsprogram med tre olika serier av treåriga teckningsoptioner som sträcker sig till 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. Något nytt förslag lades inte på årets stämma.

SWEDISH MATCH AB

Bolaget gjorde en utdelning om 1,86 kronor per aktie. Styrelseledamöterna Andrew Cripps och Wenche Rolfsen stod inte till förfogande för omval. Årsstämman beslutade nyval Sanna Suvanto-Harsaae, med mångårig erfarenhet från styrelsearbete både som styrelseordförande och ordinarie ledamot. Conny Karlsson omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens nio ledamöter är tre kvinnor, vilket innebär att andelen kvinnor i styrelsen är 33 procent. Valberedningen föreslog höjda styrelsearvodena med 5 procent.

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

Ericssons årsstämma präglades av korruptionsanklagelser i bolagets verksamhet i Irak. Årsstämman beslutade att styrelsen skulle nekas ansvarsfrihet för verksamhetsåret 2021, ett beslut som stöttades av flera institutionella ägare. Det var en svår fråga att ta ställning till eftersom det råder extremt stor osäkerhet på grund av begränsad information. Aktieägare måste balansera uppgiften att utkräva ansvar från bolaget och minimera/reparera förtroendeskan som uppkommit. AP3 gjorde bedömningen att det är svårt att rösta nej till ansvarsfrihet för styrelsen och samtidigt stötta valberedningens förslag om återval av samma styrelseledamöter. AP3 valde därför att rösta för ansvarsfrihet.

Styrelsens förslag var att dela ut 2,50 kronor per aktie och det var också det som aktieägarna beslutade på årsstämman. Årsstämman beslutade nyval av Carolina Dybeck Happe, finanschef på GE. Ronnie Leten omvaldes som styrelseordförande. Fyra av elva ledamöter är kvinnor och exklusive Vd är andelen kvinnliga ledamöter något högre, 40 procent. Styrelsearvodena justerades upp med 4 procent i år.

Styrelsen föreslog ett rörligt ersättningsprogram riktat till 15 anställda med i stort sett samma struktur som tidigare års program, men med tillägget av ett prestationsvillkor för koncernen beträffande ESG. Deltagarna tilldelas 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 2022, till absolut och relativ TSR-utveckling för aktien under en treårsperiod samt till ESG. 45 procent av prestationsaktierätterna kopplas till bolagets rörelseresultat för 2022, 25 procent av prestationsaktierätterna till den absoluta TSR-utvecklingen och 20 procent av prestationsaktierätterna tilldelas beroende på relativ TSR-utveckling i förhållande till 11 referensbolag. Resterande 10 procent av prestationsaktierätterna kopplas till ESG-prestationsvillkoret för koncernen. Kostnaden för programmet är mellan 80 och 130 miljoner kronor fördelade över åren 2022-2025. Programmet innebär en marginell utspädning. AP3 anser att programmet uppfyller fondens krav och röstade ja till förslaget.

HEXATRONIC GROUP AB

Bolaget delade ut 0,50 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och nyval av Charlotta Sund, Vd Tekniska verken i Linköping AB. Anders Persson omvaldes som styrelseordförande. Två av sex styrelseledamöter är kvinnor motsvarande en andel om 33 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvodena med 10 procent. Större justering än vanligt men då har arvodena legat stilla ett tag.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram i form av ett prestationsbaserat aktiesparprogram riktat till koncernens ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner anställda i Sverige, högst 35 deltagare. Deltagarna måste göra en privat investering genom förvärv av sparaktier motsvarande 5-10 procent av deltagarens årsbruttogrundlön beroende på befattning i koncernen. Därefter ges deltagarna, efter en treårig intjänandeperiod, möjlighet att vederlagsfritt erhålla 2-6 prestationsaktier per aktierätt beroende på befattning och hur väl vissa prestationsvillkor nås. Prestationsmålen avser vinst per aktie, nettoomsättningstillväxt och EBITA för respektive räkenskapsår 2022-2024, varvid respektive prestationsmål ska viktas med 1/3 vardera. Maximal utspädning kan komma att uppgå till 0,2 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

MILLICOM INTERNATIONAL CELLULAR SA

Millicom slopade aktieutdelningen i år. Styrelseledamoten Sonia Dulá stod inte till förfogande för omval. Tomas Eliasson, som tidigare suttit i styrelsen 2014-2021, valdes till ny styrelseledamot. José Antonio Ríos García omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens nio ledamöter är två kvinnor, och om man exkluderar Vd är andelen kvinnor i styrelsen 25 procent. Styrelsearvodena i Millicom består av en kontant del och en del utgörs av aktier i bolaget. 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 måluppfyllelse. STI är viktat 70 procent mot finansiella mål och 30 procent mot personliga mål. LTI omfattar endast Millicom's Global Senior Management, 41 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 en halv årslön i aktier. Programmet uppfyller i stort sett de krav AP3 ställer på den här typen av ersättningskomponenter.

NENT GROUP AB

I samband med årsstämman bytte bolaget namn till Viaplay Group AB. Bolaget genomförde ingen aktieutdelning i år. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Pernille Erenbjerg som styrelseordförande. Tre av sex styrelseledamöter är kvinnor vilket innebär en könsmässigt jämställd styrelse. Styrelsearvodena justerades upp med 5 procent.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram till ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner inom bolaget, totalt sett 115 personer. Deltagare tilldelas prestationsaktierätter som efter en treårig intjänandeperiod ger möjlighet att erhålla aktier. Tilldelningen av aktier är villkorad av måluppfyllelsen 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 aktieägarande 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 6,75 kronor per aktie. Dessutom beslutades en extrautdelning om 13,00 kronor per aktie, villkorat av att den offentliggjorda avyttringen av T-Mobile Nederländerna i god tid slutförs och att den kontanta betalningen erhålls. Årsstämman beslutade inga förändringar i styrelsens sammansättning och omval av Carla Smits-Nusteling till styrelseordförande. Av de stämmovalda sju ledamöterna är tre kvinnor och andelen kvinnliga ledamöter uppgår till 43 procent. Årsstämman beslutade en mindre ökning av arvudet till styrelsen om 3 procent.

Årsstämman beslutade ett mål- och prestationsbaserat incitamentsprogram enligt liknande struktur som föregående år. Programmet omfattar 200 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 15-28 procent av den fasta årslönen. Deltagarna har möjlighet att om tre år 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 2,05 kronor per aktie till aktieägarna. Styrelseledamoten Martin Tivéus stod inte till förfogande för omval. Årsstämman beslutade nyval av Hannes Ametsreiter, Vd för Vodafone Tyskland, och Tomas Eliasson, tidigare finansdirektör på Sandvik, Electrolux, Assa Abloy och Seco Tools. 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 5 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 250 nyckelpersoner. Givet att finansiella mål relaterade till kassaflöde (Operational Free Cashflow), avkastning på sysselsatt kapital (ROCE), totalavkastning (TSR) och hållbarhet (ESG) uppfylls under en treårsperiod kan deltagare vederlagsfritt erhålla prestationsaktier våren 2025. Det sammanlagda marknadsvärdet av tilldelade prestationsaktier får inte överstiga 30 procent av deltagarens årliga grundlön före skatt. Därutöver får det sammanlagda marknadsvärdet av prestationsaktier som kan erhållas av en deltagare efter utgången av prestationsperioden inte överstiga 60 procent av deltagarens grundlön före skatt vid årsslutet 2024. Erhållandet av prestationsaktier är normalt avhängigt av fortsatt anställning under treårsperioden. 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. Incitamentprogrammet 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.