

## **Ersättningsutskottets utvärdering av rörliga ersättningar m.m. 2016**

Ersättningsutskottet har utvärderat anställningsvillkoren för medlemmarna i Intrum Justitias koncernledning under 2016. Slutsatsen är att de generella ersättningsnivåerna är marknadsmässiga givet de lokala förutsättningarna i de marknader där koncernens verksamhet bedrivs och jämfört med bolag i liknande branscher och storlek. De rörliga ersättningsprogrammen ligger i linje med marknadspraxis när det gäller att stödja koncernens affärsmål, så väl vad gäller programmets struktur som tillämpade mätetal och det potentiella utfallet. Sedan 2015 tillämpas även riktlinjer för individuellt aktieäggande, något som uppmuntrar koncernledningen till ett ägarbeteende och långsiktigt engagemang i bolaget.

Utskottet har följt upp och utvärderat tillämpningen av årsstämmans riktlinjer för lön och annan ersättning till verkställande direktören och övriga bolagsledningen.

### **Kortfristig rörlig lön (STIP)**

Kortfristig rörlig lön är kopplad till uppfyllande av kortsiktiga affärsmål och syftar till att styra deltagarnas insatser och sätta fokus på rätt områden i verksamheten. Prestationskraven baseras i huvudsak på:

- Rörelseresultat efter kapitalkostnad
- Omsättningstillväxt (per verksamhetsområde) efter kapitalkostnad
- Tillväxt i extern omsättning för verksamhetsområdet Kredithantering

Individuella prestationskrav kan variera beroende på vilket affärsområde personen tillhör. Kortfristig lön är maximerad till 50 procent av den fasta årslönen.

Utfallet till koncernledningen för 2016 har varit mellan 49 procent och 80 procent av det maximala utfallet. Utskottet bedömer att utfallet i STIP 2016 väl speglar utvecklingen av bolagets finansiella resultat och att programmet fungerat på avsett sätt.

Styrelsen har fastställt ett STIP för 2017 som i huvudsak motsvarar föregående års program.

### **Långsiktig rörlig lön (LTIP) – från 2014 till 2016**

Det långsiktiga rörliga löneprogrammet syftar till att uppmuntra långsiktigt värdeskapande och att likställa koncernledningens intressen och perspektiv med aktieägarnas och investerarnas. Det inkluderar 40 personer, bl.a. den nuvarande koncernledningen, som får ta del av bolagets framgångar, något som uppmuntrar ett ägarbeteende vilket i sin tur främjar ett hållbart och långsiktigt värdeskapande för bolaget. Prestationsperioden är tre år lång och omfattar perioden från 1 januari 2014 till 31 december 2016.

Programmet baseras på årlig genomsnittlig tillväxt (CAGR) i resultatet per aktie (EPS) under prestationsperioden, och är maximerat till 10-50 procent av den fasta årliga lönen.

Prestationskriteriet har uppnåtts under prestationsperioden och utfallet blev 100 procent av maximal ersättning.

Ett motsvarande långsiktigt incitamentsprogram erbjuds för 2017.

### **Riktlinjer för individuellt aktieäggande**

För att ytterligare uppmuntra ett ägarbetende och engagemang hos koncernledningen har riktlinjer införts för individuellt aktieäggande som direkt kopplar den personliga ekonomiska situationen för koncernledningens medlemmar till företagets utveckling. Riktlinjerna innebär att varje medlem av koncernledningen förväntas äga aktier i Intrum Justitia motsvarande en viss andel av sin årslön före skatt – 100 procent för den verkställande direktören och 50 procent för övriga medlemmar av koncernledningen. Aktieägandet bör bestå så länge personerna kvarstår som anställda och ingår i koncernledningen.

Riktlinjerna för individuellt aktieäggande har tillämpats sedan 2015, och varje person har fått en viss tid på sig (enligt individuella överenskommelser) att bygga upp sitt innehav.

### **Riktlinjer för lön och annan ersättning till bolagsledningen**

Ersättningsutskottet har utvärderat tillämpningen av de riktlinjer för lön och annan ersättning till verkställande direktören och övriga bolagsledningen som fastställdes av årsstämman 2016 och har konstaterat att några avvikelser från dessa inte förekommit.

Utskottet bedömer att 2016 års riktlinjer var ändamålsenliga och ledde till en väl balanserad avvägning mellan fast kontantlön, rörlig kontantlön baserad på ettåriga prestationskrav, rörlig kontantlön baserad på treåriga prestationskrav, pensionsvillkor samt övriga ersättningar och förmåner.

Styrelsen har till årsstämman föreslagit riktlinjer som överensstämmer med fjolårets.

### **Generella ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i koncernen**

Vår löne- och ersättningsfilosofi är att ersättningsnivåerna ska reflektera individernas kompetens, ansvar och prestation, och ska vara konkurrenskraftig jämfört med liknande bolag i liknande branscher i samma geografiska område. Detta underlättar för koncernen att attrahera och behålla relevanta kompetenser och att vår ersättnings stödjer koncernens affärsstrategier samtidigt som kostnaden varierar med koncernens finansiella utveckling och individuell prestation.

Utskottet bedömer att löne- och ersättningsfilosofin samt Intrum Justitias ersättningsnivåer är väl anpassade för att nå dessa målsättningar.

---

Stockholm i maj 2017

*Ersättningsutskottet i Intrum Justitia AB (publ)*