

Förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare av följande innehåll.

Bolaget ska erbjuda en marknadsmässig totalkompensation som möjliggör att ledande befattningshavare kan rekryteras och behållas. Ledande befattningshavare är för närvarande befattningarna CEO, CFO, Deputy CEO & Area Manager Sweden, Area Manager Finland, Area Manager Denmark, Area Manager Norway, Area Manager Benelux, Vice President R&D och Vice President Media. Kompensationen till bolagsledningen ska bestå av fast lön, pension och övriga förmåner och kan därutöver bestå av rörlig lön.

Den fasta lönen ska beakta den enskildes kompetens, prestation, ansvarsområden och erfarenhet och omprövas årligen.

Eventuell rörlig ersättning ska alltid vara i förväg begränsad till ett maximalt belopp som för en ettårsperiod inte ska överstiga 100 procent av befattningshavarens fasta lön under ett år och vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier med syftet att främja bolagets långsiktiga värdeskapande. Fördelningen mellan fast lön och rörlig ersättning ska stå i proportion till befattningshavarens ansvar och befogenhet. Den rörliga lönen ska baseras på individuella mål som fastställs av styrelsen såvitt avser VD och av VD såvitt avser övriga ledande befattningshavare. Sådana mål kan exempelvis vara kopplade till resultat, omsättning, kassaflöde och/eller utfallet i det egna ansvarsområdet.

Pensionsvillkor ska vara marknadsmässiga i förhållande till vad som gäller för motsvarande befattningshavare på marknaden och ska baseras på avgiftsbestämda lösningar. Avgångsvederlag för en befattningshavare ska kunna utgå med ett belopp motsvarande högst befattningshavarens fasta lön under 12 månader. Summan av den fasta lönen under uppsägningstid och avgångsvederlag ska inte överstiga ett belopp motsvarande befattningshavarens fasta lön för 18 månader. Befattningshavare som upprätthåller post som ledamot eller suppleant i koncernbolags styrelse ska inte erhålla särskild styrelseersättning för detta.

Riktlinjerna gäller i förekommande fall även för styrelseledamöter som får ersättning för arbete i Bolaget utöver styrelsearvodet.

Riktlinjerna gäller enligt lag inte för incitamentsprogram som beslutas enligt 16 kap. aktiebolagslagen, till exempel teckningsoptionsprogram.

Styrelsen får frånga dessa riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

Tidigare beslutade ersättningar till ledande befattningshavare som inte har förfallit till betalning

Bolaget har ett incitamentsprogram baserat på teckningsoptioner, se not 9 i årsredovisningen för 2017. Utöver detta och åtaganden att betala löpande ersättning såsom lön, pension och andra förmåner finns inga tidigare beslutade ersättningar till någon ledande befattningshavare som inte har förfallit till betalning.

Beräknade kostnader för rörlig ersättning

Enligt aktiebolagslagen ska bolaget redovisa vad den rörliga ersättningen till ledande befattningshavare kan komma att kosta vid olika tänkbara utfall. De riktlinjer styrelsen föreslår medger rörliga ersättningar som maximalt uppgår till 100 procent av respektive befattningshavarens fasta lön under ett år. För närvarande har två av de ledande befattningshavarna rätt till någon form av rörlig lön. Denna lön kan för 2018 sammanlagt maximalt komma att utgå med 1 170 000 kronor exklusive sociala avgifter.

Avsteg från de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som beslutades år 2017

Bolaget har inte gjort några avsteg från de riktlinjer som beslutades vid årsstämman 2017.

Malmö i april 2018
ZetaDisplay AB (publ)
Styrelsen