

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 befattningarna CEO och de som rapporterar direkt till denne, för närvarande tio personer, vilket dock kan komma att ändras under året. Kompensationen till bolagsledningen ska bestå av fast lön eller annan förutbestämd kontant ersättning samt pensionsförmån och övriga förmåner och kan därutöver bestå av ersättning som inte är på förhand bestämd till ett visst belopp.

Fast lön eller motsvarande ska beakta den enskildes kompetens, prestation, ansvarsområden och erfarenhet och omprövas årligen.

Eventuell ersättning som inte är på förhand bestämd till ett visst belopp ska alltid vara i förväg begränsad till ett maximalt belopp som för en ettårsperiod inte ska överstiga 100 procent av befattningshavarens fasta lön eller motsvarande under ett år och vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier med syftet att främja bolagets långsiktiga värdeskapande. Fördelningen mellan fast lön eller motsvarande och ersättning som inte är på förhand bestämd till ett visst belopp ska stå i proportion till befattningshavarens ansvar och befogenhet. Ersättningen som inte är på förhand bestämd till ett visst belopp 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 frångå dessa riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

Tidigare beslutade ersättningar som inte har förfallit till betalning

Förutom åtagandet att betala pågående ersättningar som exempelvis lön, annan förutbestämd kontant ersättning, pension och övriga förmåner, finns det inga tidigare beslutade ersättningar till ledande befattningshavare som inte har förfallit till betalning.

Uppskattade kostnader för ersättning som inte på förhand är bestämd till ett visst belopp

Enligt aktiebolagslagen ska bolaget tillhandahålla uppgift om vad bolagets åtaganden för ersättning som inte på förhand är bestämd till visst belopp gentemot ledande befattningshavare sammanlagt kan beräknas kosta bolaget vid olika tänkbara utfall. Riktlinjerna som styrelsen föreslår tillåter ersättning som inte på förhand är bestämd till ett visst belopp om maximalt 100 procent av den fasta lönen eller motsvarande för de ledande befattningshavarna. Baserat på antagandet att de ledande befattningshavarna består av de för närvarande tio befattningarna och baserat på befattningshavarnas fasta löner och motsvarande ersättningar för 2018, kan ersättningen som inte på förhand är bestämd till ett visst belopp uppgå till cirka 4,7 miljoner kronor, exklusive sociala avgifter.

Avvikelser från riktlinjerna som beslutades 2018

Bolaget har inte avvikit från riktlinjerna som beslutades vid årsstämman år 2018.