

## **Kallelse 2020**

### **Punkt 16 – Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare**

Styrelsen föreslår riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i ZetaDisplay av följande innehåll, att gälla till det uppkommer behov av väsentliga ändringar i riktlinjerna. De ska dock som längst gälla fram till årsstämman 2024. De nu föreslagna riktlinjerna är mer detaljerade än tidigare för att uppfylla nya lagkrav. Ändringarna medför inte några ändringar i ersättningsstrukturen.

Riktlinjerna omfattar lön och annan ersättning till verkställande direktör och de som rapporterar direkt till denne i ZetaDisplay. Styrelseledamöter omfattas i vissa fall av dessa riktlinjer, se nedan. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2020.

Riktlinjerna styr de beslut om ersättningar som fattas av styrelsen eller styrelsens ersättningsutskott såvitt avser ledande befattningshavare. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman såsom till exempel aktierelaterade incitamentsprogram eller arvode till styrelseledamöter. Eventuell ersättning till ZetaDisplays stämموالدا styrelseledamöter ska i särskilda fall kunna utgå för tjänster inom deras respektive kompetensområde, som inte utgör styrelsearbete. För sådana tjänster kan utgå marknadsmässig ersättning förutsatt att aktuell tjänst bidrar till genomförandet av ZetaDisplays affärsstrategi och till ZetaDisplays långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Sådan eventuell ersättning till styrelseledamot omfattas av dessa riktlinjer.

### **Riktlinjernas främjande av ZetaDisplays affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet**

ZetaDisplays vision innebär att bolaget ska vara den ledande globala partnern för att påverka beteende eller engagemang i beslutsögonblicket. För att uppnå detta arbetar ZetaDisplay med en strategi av utveckling av koncernen genom fokusering på professionalisering, internationalisering och harmonisering. Ett ytterligare steg för att uppnå visionen är att ZetaDisplay ska driva utveckling framåt genom hög kundnöjdhet, investeringar i skalbara lösningar samt att kontinuerligt växa basen för kontrakterade tjänster. ZetaDisplays affärsidé är att vägleda konsumenten till önskat beteende i en beslutssituation, det vill säga att nå ut med rätt budskap till rätt intressent vid rätt tillfälle. Koncernen är verksam i tre affärssegment: digital butikskommunikation, digital internkommunikation för organisationer samt digital kommunikation i offentliga miljöer. ZetaDisplays vision, strategi och mål i olika avseenden beskrivs närmare på bolagets hemsida [www.zetadisplay.com](http://www.zetadisplay.com).

En framgångsrik implementering av ZetaDisplays affärsstrategi förutsätter att ZetaDisplay kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare med rätt kompetens. För att uppnå detta krävs att ZetaDisplay kan erbjuda en marknadsmässig totalkompensation vilket möjliggörs av riktlinjerna. Den del av den totala kompensationen som består i rörlig ersättning ska syfta till att främja ZetaDisplays affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet.

ZetaDisplay har inrättat långsiktiga incitamentsprogram, vilka har beslutats av årsstämman. Incitamentsprogrammen omfattas därför inte av dessa riktlinjer. Programmen omfattar verkställande direktör, personer i ledningsgruppen och vissa anställda.

### **Ersättningsformerna**

ZetaDisplay ska erbjuda en marknadsmässig totalkompensation. Ersättningen kan bestå av fast lön eller annan förutbestämd kontant ersättning, rörlig ersättning, försäkringar, pensionsförmåner och övriga förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktierelaterade ersättningar.

## Fast lön

Fast lön eller motsvarande ska beakta den enskilda medarbetarens kompetens, prestation, ansvarsområden och erfarenhet. Den fasta lönen ska omprövas årligen. Befattningshavare som innehar post som ledamot eller suppleant i koncernbolags styrelse ska inte erhålla särskild styrelseersättning för detta.

## Rörlig ersättning

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. Ersättningen ska kopplas till förutbestämda och mätbara kriterier med syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande, affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet. 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. Rörlig ersättning ska baseras på uppfyllandet av individuella mål som fastställs av styrelsen på förslag av ersättningsutskottet. Sådana mål kan exempelvis vara kopplade till resultat, omsättning, kassaflöde och/eller utfallet i det egna ansvarsområdet. Mätperioden för kriterierna kopplade till rörlig ersättning ska vara ett år.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig ersättning avslutats ska bedömas och fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Vid den utvärderingen kan ersättningsutskottet, eller i förekommande fall styrelsen, justera målen och/eller ersättningen för såväl positiva som negativa extraordinära händelser, omorganisationer och strukturförändringar.

## Pensions- och övriga förmåner

Pensionsvillkor ska vara marknadsmässiga i förhållande till vad som gäller för motsvarande befattningshavare på marknaden och ska baseras på avgiftsbestämda lösningar. För samtliga ledande befattningshavare kan pensionsförmånerna maximalt uppgå till 25 procent av den fasta årliga lönen.

Andra förmåner ska vara av begränsad omfattning och får bland annat omfatta sjuk-, liv- och sjukvårdsförsäkring samt bil- och reseförmån. Sådana förmåner ska vara marknadsmässiga och kan sammanlagt uppgå till högst tio (10) procent av den fasta årliga lönen.

Avseende anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och andra förmåner, nödvändiga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål ska tillgodoses.

## **Villkor vid uppsägning**

Avgångsvederlag för en befattningshavare ska kunna utgå med ett belopp motsvarande högst befattningshavarens fasta lön för tolv (12) månader. Fast lön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande befattningshavarens fasta lön för arton (18) månader. Vid uppsägning av ledande befattningshavare ska bolaget iaktta en uppsägningstid om sex (6) - tolv (12) månader och arbetstagaren en uppsägningstid om tre (3) - sex (6) månader.

Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall. Den månatliga ersättningen ska uppgå till högst 60 procent av antingen 1) den fasta månadsinkomsten vid anställningens upphörande, eller 2) månadsinkomsten beräknad som ett genomsnitt av de belopp som befattningshavaren har haft som fast lön, provision, bonus och andra eventuella ersättningar, under det senaste anställningsåret. Ersättningen ska utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst tolv månader efter anställningens upphörande.

## **Beaktande av lön och anställningsvillkor för anställda**

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för ZetaDisplays medarbetare beaktats. Uppgifter om medarbetarnas totalersättning, ersättningskomponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

## **Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna**

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, ersättningar och andra anställningsvillkor för denna grupp. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid bolagsstämman.

Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar för ledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i ZetaDisplay. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till ZetaDisplay och ledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i ledningen, i den mån de berörs av frågorna.

## **Frågående av riktlinjerna**

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose ZetaDisplays långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, eller för att säkerställa ZetaDisplays ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket även innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Ett exempel på sådant frågående är att ytterligare rörlig ersättning ska kunna utgå vid extraordinära omständigheter, om sådana arrangemang bara görs på individnivå och antingen i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver befattningshavarens ordinarie arbetsuppgifter. Sådant ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 100 procent av den fasta årliga lönen samt inte utges mer än en gång per år per individ.

## **Eventuella betydande förändringar av riktlinjerna och aktieägares synpunkter**

Förslaget till dessa riktlinjer innebär inga väsentliga förändringar i förhållande till bolagets befintliga ersättningsriktlinjer. Bolaget har inte mottagit några synpunkter från aktieägarna.

## **Information om beslutade ersättningar som inte förfallit till betalning samt om avvikelser från de riktlinjer för ersättning som beslutades av årsstämman 2019**

På tidigare årsstämma har beslutats om riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare för tiden fram till nästa årsstämma. I korthet innebar dessa riktlinjer att, utöver grundlön, rörliga ersättningar kan utgå, knutna till individuella mål som exempelvis kan vara kopplade till resultat, omsättning, kassaflöde och/eller utfallet i det egna ansvarsområdet. Kortfristiga rörliga ersättningar kostnadsförs under räkenskapsåret och betalas ut efter att mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig ersättning avslutats och det fastställts i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. De riktlinjer som beslutades av årsstämman 2019 har följts och samtliga tidigare beslutade ersättningar som ännu inte utbetalats håller sig inom ovan angivna ramar.