

Styrelsens förslag avseende riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman antar följande riktlinjer för ersättning till verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare vilka ingår i koncernledningen.

Riktlinjer

De övergripande riktlinjerna för ersättning till koncernledningen innebär att den ska baseras på befattning, individuell prestation och koncernens resultat och att ersättningen ska vara konkurrenskraftig i anställningslandet. Den sammanlagda ersättningen till koncernledningen ska bestå av fast lön, rörlig lön i form av kortsiktigt incitament baserat på årliga prestationsmål, långsiktiga incitament, pension och andra förmåner. Till detta kommer villkor vid uppsägning och avgångsvederlag.

Fast lön

Fast lön ska utgöra grunden för den totala ersättningen. Lönen ska vara relaterad till den relevanta marknaden och avspegla det ansvar som befattningen innebär.

Rörlig lön (Short-term Incentive, "STI")

Medlemmar av koncernledningen ska utöver den fasta lönen vara berättigade till STI. STI ska baseras på det finansiella resultatet för koncernen och/eller den affärsenhet som medlemmen av koncernledningen ansvarar för. Finansiella mål som ska användas är organisk tillväxt, resultat och kassaflöde. Dessutom kan prestationsindikatorer användas för att sätta fokus på frågor av speciellt intresse för bolaget. Klart definierade mål för "threshold", "target"- och "stretch"-nivåer för prestation ska anges i början av varje år och avspegla av styrelsen godkända planer. STI ska maximalt uppgå till 60 procent ("stretch") av den fasta lönen för den verkställande direktören och övriga medlemmar av koncernledningen.

Långsiktiga incitament

Styrelsen kommer årligen utvärdera om ett långsiktigt incitamentsprogram (t.ex. aktie- eller aktieprisbaserat) ska föreslås till årsstämman. Eventuella långsiktiga incitamentsprogram ska främja ett långsiktigt engagemang i bolaget, attrahera och verka för kvarhållandet av ledande befattningshavare och nyckelpersoner och skapa en ökad intressegemenskap mellan deltagaren i programmet och bolagets aktieägare. Vidare ska långsiktiga incitamentsprogram, i den mån de finns, utgöra ett komplement till fast lön och rörlig kontant lön, med deltagare som nomineras efter bl.a. kompetens och prestation.

Villkoren för eventuella långsiktiga incitamentsprogram, inklusive uppgift om maximal kostnad, ska i tillämpliga fall anges i styrelsens förslag till beslut.

Pension

Pensionsförmåner ska vara avgiftsbestämda. Pensionsåldern följer pensionsreglerna i det specifika landet.

Uppsägning och avgångsvederlag

För verkställande direktören och de andra medlemmarna i koncernledningen ska som huvudregel ömsesidiga uppsägningstider om 6 månader gälla. Verkställande direktören och de andra medlemmarna i koncernledningen ska, vid uppsägning av anställningen från bolagets sida, kunna erhålla ett avgångsvederlag uppgående till högst 12 månaders fast lön. Inget avgångsvederlag ska utgå vid uppsägning från den anställdes sida.

Bemyndigande för styrelsen att frångå riktlinjerna

Om särskilda skäl föreligger ska styrelsen kunna frångå dessa riktlinjer. I händelse av en sådan avvikelse ska nästa årsstämma informeras om skälen för detta.

Avvikelse från 2018 års riktlinjer

2018 års riktlinjer bemyndigade styrelsen att frångå riktlinjerna om det i enskilda fall fanns särskilda skäl som motiverade det. Riktlinjerna angav att STI ska uppgå till maximalt 50 procent av den fasta lönen. Styrelsen beslutade under 2018 att godkänna ett anställningsavtal för den verkställande direktören för koncernen som innebär att STI uppgår till maximalt 60 procent av den fasta lönen.

Styrelsens beslut motiverades av att det med hänsyn till behovet av att rekrytera rätt person fanns särskilda skäl för att frångå riktlinjerna och att styrelsen därtill ansåg en högre ersättning lämplig, marknadsmässig och nödvändig.

Stockholm i april 2019
Handicare Group AB (publ)
Styrelsen