

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 berättigad till STI. STI ska baseras på det finansiella resultatet för koncernen och/eller den affärsenhet som medlemmen av koncernledningen ansvarar för. Finansiella mål vilka ska användas är organisk tillväxt, resultat och cash flow. Dessutom kan prestationsindikatorer användas för att sätta fokus på frågor av speciellt intresse för bolaget. Klart definierade mål för "target"- och "stretch"-nivåer för prestation ska anges i början av varje år och avspegla av styrelsen godkända planer. STI ska maximalt uppgå till 50 procent ("stretch") av den fasta lönen.

Långsiktiga incitament

Styrelsen kommer årligen utvärdera om ett långsiktigt incitamentsprogram (t ex aktie- eller aktieprisbaserat) ska föreslås till årsstämman.

Pension

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

Uppsägning och avgångsvederlag

En ömsesidig uppsägningstid om 6 månader gäller den verkställande direktören. För övriga medlemmar i koncernledningen gäller ömsesidiga uppsägningstider om 6 månader. 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.