

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman fattar beslut om följande riktlinjer

Bolaget skall erbjuda en marknadsmässig totalkompensation som möjliggör att ledande befattningshavare kan rekryteras och motiveras. Kompensationen till koncernledningen skall bestå av fast lön, rörlig lön, pension samt övriga ersättningar. Tillsammans utgör dessa delar individens totalkompensation. Fast lön och rörlig lön utgör tillsammans den anställdes lön.

Den fasta lönen, kronor per månad, skall beakta den enskildes ansvarsområden och erfarenhet. Den rörliga lönen skall vara relaterad till utfallet av dotterbolagens respektive koncernens rörelseresultat och kassaflöde jämfört med fastställda mål.

För den nu gällande bonusen föreslås till beslut att bolagets kostnad för den rörliga lönen vid maximalt utfall, vilket förutsätter att samtliga bonusgrundande mål är uppfyllda och att överskottet fullt ut finansierar den bonus som ska utbetalas, kan komma att uppgå till sammanlagt 3 500 000 kronor (exklusive sociala avgifter), varav till verkställande direktören och koncernchefen 750 000 kronor samt till övriga ledande befattningshavare 500 000 eller 250 000 beroende på befattning. Beräkningen är gjord utifrån de åtta personer, inklusive VD, som för närvarande ingår i koncernledningen. Bonusen utvärderas årligen och bonusmodellen återetableras för varje år. Bonusen är ej semester- eller pensionsgrundande.

Den rörliga lönen i bonusprogrammet kan uppgå till maximalt 40 procent av den fasta lönen.

Verkställande direktören skall åtnjuta tjänstepension motsvarande en premie på i storleksordningen 30 procent av aktuell årslön. Övriga medlemmar av bolagsledningen skall erhålla pensioner enligt ITP-planen eller motsvarande. Pensionsåldern är 65 år.

Övriga ersättningar och förmåner skall vara marknadsmässiga och bidra till att underlätta befattningshavarens möjligheter att fullgöra sina arbetsuppgifter.

Koncernledningens anställningsavtal inkluderar uppsägningsbestämmelser. Enligt dessa avtal kan anställning vanligen upphöra på den anställdes begäran med en uppsägningstid av sex månader och på bolagets begäran med en uppsägningstid av sex till tolv månader. Oförändrad lön utgår under uppsägningstiden. För verkställande direktören skall gälla en uppsägningstid om upp till tolv månader vid uppsägning från bolagets sida.

Styrelsen skall äga rätt att frångå ovanstående riktlinjer om styrelsen bedömer att det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar det.