

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman fattar beslut om följande riktlinjer:

Övergripande principer

Bolaget skall erbjuda en marknadsmässig totalkompensation som möjliggör att ledande befattningshavare kan rekryteras, motiveras och behållas. Den totala årliga kontanta ersättningen, dvs. grundlön jämte rörlig lön skall vara fastställd med utgångspunkt från att den skall vara konkurrenskraftig. Kompensationen skall även vara baserad på befattning och prestation.

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

Grundlön

Grundlönen skall beakta den enskildes ansvarsområden och prestation samt kompetens.

Rörlig lön

Den rörliga lönen skall primärt vara relaterad till utfallet av dotterbolagens respektive koncernens rörelseresultat och kassaflöde jämfört med fastställda mål. Målen fastställs av styrelsen för varje verksamhetsår. Den rörliga lönen kan uppgå till maximalt 40 procent av den årliga grundlönen.

Pension

Pension skall vara avgiftsbestämd enligt ITP-planen eller motsvarande. Ordinarie pensionsålder är 65–67 år.

Uppsägning etc.

Uppsägningstiden för ledande befattningshavare är sex månader och vid uppsägning från Bolagets sida sex till tolv månader. Verkställande direktören har en uppsägningstid om tolv månader vid uppsägning från Bolagets sida. Oförändrad lön utgår under uppsägningstiden.

Övriga förmåner, såsom till exempel sjuk- och sjukvårdsförsäkring, skall vara marknadsmässiga och bidra till att underlätta befattningshavarens möjligheter att fullgöra sina arbetsuppgifter.