

Beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Dessa riktlinjer omfattar lön och annan ersättning till bolagets verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare. Riktlinjerna omfattar även ersättningar till styrelseledamöter i den mån de erhåller ersättningar utöver styrelsearvode för tjänster som rör en position som täcks av dessa riktlinjer. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2020. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagande av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

I bolaget har inrättats, och kan komma att inrättas framöver, aktierelaterade incitamentsprogram riktat till alla medarbetare (inklusive verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare) som främjar anställdas aktieinnehav, vilket skapar incitament för att främja bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. Dessa program har och skall beslutas av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer.

Bolaget skall erbjuda marknadsmässiga villkor som gör att Bolaget kan rekrytera och behålla kompetent personal. Ersättningen till ledande befattningshavare skall bestå av fast lön, rörlig ersättning, pension, avgångsvillkor och andra sedvanliga förmåner.

Fast lön

Den fasta lönen omprövas som huvudregel en gång per år och skall beakta individens kvalitativa prestation. Den fasta lönen för den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare skall vara marknadsmässig.

Rörlig lön

Rörlig ersättning kan utgå till ledningen i dotterbolagen samt till koncernens VD. Den rörliga ersättningen har ett tak och taknivån skall beakta individens ansvarsnivå och grad av inflytande. Storleken på den rörliga ersättningen är kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier baserade på resultatutfallet i dotterbolagen. Resultatet måste överstiga en lägsta kvalificerande nivå, vilket skapar incitament för att främja bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. Rörlig ersättning har ett maxtak som ej kan överstigas. Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska mätas under en period om ett år.

För koncernens VD sätts kriterier för rörlig lön årligen av styrelsen. Kriterierna bereds av styrelsens ersättningsutskott som också upprättar beslutsunderlag för det årliga fastställandet av utfall. Kriterierna baseras på bolagets ekonomiska måluppfyllnad och ersättningen har ett fastställt tak. När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska det bedömas och fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Styrelsen ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig kontantersättning till verkställande direktören. Såvitt avser rörlig kontantersättning till övriga befattningshavare

ansvarar verkställande direktören för bedömningen. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen. Rörlig ersättning reserveras i årsredovisningen och betalas ut året efter att mätperioden avslutats. Den rörliga lönen får uppgå till högst 40 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Pension

Verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare skall ha premiebaserade pensionsavtal. Pensionering sker för verkställande direktören och de ledande befattningshavarna vid 65 års ålder. Pensionsavsättningar baseras enbart på den budgeterade lönen såtillvida inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Pensionsförmåner får sammanlagt uppgå till högst 35 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Uppsägning och avgångsvillkor

Vid den verkställande direktörens och CFO:ns uppsägning gäller vid uppsägning från Bolagets sida 9 månaders uppsägningstid. Vid uppsägning från den verkställande direktörens eller CFO:ns sida gäller 6 månaders uppsägningstid. Mellan Bolaget och de andra ledande befattningshavarna gäller en ömsesidig uppsägningstid om 6-9 månader.

Därutöver kan ersättning för åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Ersättningen uppgår till högst 60 procent av den fasta inkomsten vid tidpunkten för uppsägningen och utgår under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst 12 månader efter anställningens upphörande.

Andra sedvanliga förmåner

Andra förmåner får innefatta bl.a. friskvård, livförsäkring, sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 15 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av 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 inte utsett något separat ersättningsutskott utan istället hanterar styrelsen i sin helhet frågor om ersättning och andra anställningsvillkor. I styrelsens uppgifter ingår att lägga fram förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Styrelsen ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Frångående 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 bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.