

STYRELSENS FÖRSLAG TILL BOLAGSSTÄMMANS BESLUT OM RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL BOLAGSLEDNINGEN

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättningar till verkställande direktören och andra ledande befattningshavare skall huvudsakligen innebära att bolaget totalt skall erbjuda en marknadsmässig kompensation som möjliggör att kvalificerade ledande befattningshavare kan rekryteras och behållas. Ersättningen skall vara marknadsmässig och bestå av grundlön, rörlig ersättning, pension samt i vissa fall övriga förmåner. Generellt erbjuder inte bolaget några förmåner utöver vad som kan anses vara praxis.

Föreslagna riktlinjer är baserade på gällande avtal mellan koncernens bolag och respektive ledande befattningshavare. Riktlinjerna skall gälla för avtal, som ingås efter årsstämman beslut, samt för det fall ändringar görs i befintliga avtal efter denna tidpunkt. Årsredovisningen 2018 anger den totala ersättningen och övriga förmåner som utgått under 2018.

Styrelsen skall ha rätt att frånga riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilt skäl för detta.

Rörliga ersättningar skall alltid relateras till kvantitativa mål för de olika resultatenheterna.

Verkställande direktörens pension är avgiftsbaserad och utöver betalda pensionspremier förekommer inga pensionsförpliktelser. För övriga ledande befattningshavare skall allmän pensionsplan gälla, antingen via ITP-planen eller genom individuella tjänstepensionsförsäkringar med motsvarande premienivåer.

För verkställande direktören gäller att uppsägningstiden är tolv månader om uppsägningen sker på initiativ från bolaget. Om initiativet kommer från verkställande direktören är uppsägningstiden sex månader. För övriga ledande befattningshavare varierar motsvarande uppsägningstider mellan sex och tolv månader resp. tre och sex månader.