

## Förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (punkt 11)

Styrelsen föreslår att bolagsstämman beslutar om följande riktlinjer för ersättning till Bolagets ledande befattningshavare för tiden intill slutet av nästa årsstämma.

Bolaget ska erbjuda ersättningar och andra anställningsvillkor som möjliggör för Bolaget att rekrytera, motivera och behålla ledande befattningshavare med sådan kompetens som Bolaget behöver för att genomföra sin strategi och uppnå verksamhetens mål. Marknadsmässighet och konkurrenskraft ska vara övergripande principer för ersättning till ledande befattningshavare i Bolaget. Ersättningen till de ledande befattningshavarna kan utgöras av en fast grundlön, rörlig kontant ersättning, långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram, som i vissa fall kan innehålla viss lönekompensation, pension samt andra sedvanliga ersättningar och förmåner.

Med ledande befattningshavare avses verkställande direktören och till denne rapporterande chefer som ingår i koncernledningen för koncernen. Bolagets ledande befattningshavare är för närvarande verkställande direktören, ekonomi- och finanschefen, affärsutvecklingschefen, IR-chefen och kommunikationschefen (dvs. totalt fem personer).

### *Principer för fast ersättning*

Den fasta lönen ska baseras på den ledande befattningshavarens kompetens, ansvar och prestation och ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig. Den fasta lönen ska utvärderas årligen av ersättningsutskottet.

### *Principer för rörlig ersättning*

Den rörliga ersättningen ska baseras på förutbestämda individuella och koncernövergripande mål, och kan exempelvis vara av en kombination av intäkts-, kassaflödes- och aktivitetsmål. Målen ska fastställas årligen av ersättningsutskottet med avsikten att de ska vara i linje med Bolagets affärsstrategi och finansiella mål. För verkställande direktören får den rörliga kontanta ersättningen inte överstiga tolv månadslöner (beräknat på den fasta månadslönen). För övriga ledande befattningshavare ska den rörliga ersättningen inte överstiga fyra månadslöner (beräknat på den fasta månadslönen).

Bolagsstämman beslutar om den rörliga ersättningen ska kunna betalas i form av ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram. Sådana incitamentsprogram ska utformas med syftet att dels främja ett långsiktigt värdeskapande, dels åstadkomma en ökad intressegemenskap mellan den deltagande ledande befattningshavarens intresse och aktieägarnas intressen. Intjänandeperioden, eller perioden från avtalets ingående till dess att aktier får förvärvas i sådant incitamentsprogram, får inte understiga tre år. Incitamentsprogram som innefattar förvärv av aktier ska även utformas så att ett eget aktieinnehav i Bolaget främjas.

Styrelsen ska årligen utvärdera huruvida ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram ska föreslås bolagsstämman eller inte.

### *Pension*

De ledande befattningshavarna ska erbjudas marknadsmässiga pensionsvillkor och pensionsnivåer.

### *Andra förmåner*

Andra sedvanliga förmåner, som exempelvis tjänstebil och sjukvårdsförsäkring, ska vara marknadsmässiga.

### *Uppsägningstid och avgångsvederlag*

Mellan Bolaget och den verkställande direktören gäller en uppsägningstid om sex månader vid uppsägning från Bolaget och sex månader vid uppsägning från den verkställande direktörens sida. Den verkställande direktören har rätt till ett avgångsvederlag motsvarande tolv fasta månadslöner med avräkning. För de övriga ledande befattningshavarna, gäller en uppsägningstid om sex månader.

### *Avvikelse från riktlinjerna*

Styrelsen ska ha rätt att frångå dessa riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det. Om sådan avvikelse sker ska information om detta och skälet till avvikelsen redovisas vid närmast följande årsstämma.