

## Punkt 14 – Förslag till principer för ersättning till ledande befattningshavare

---

Styrelsen har utarbetat förslag till riktlinjer för bestämmande av ersättnings- och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare. Dessa utgörs av koncernens ledningsgrupp, som omfattar verkställande direktören, ekonomi- och finanschefen, affärsområdes- och landscheferna samt verksamhets- och affärsutvecklings-cheferna (totalt 7 personer). Styrelsen föreslår att stämman fastställer följande riktlinjer för bestämmande av ersättning och övriga anställningsvillkor till ledande befattningshavare i koncernen. Principerna gäller för anställningsavtal som ingås efter stämmans beslut samt för det fall ändringar görs i existerande villkor efter denna tidpunkt. Styrelsens förslag baseras på att bolagets ersättningsnivå och ersättningsstruktur för ledande befattningshavare skall vara marknadsmässig.

**Fast lön:** Den fasta lönen skall vara individuell och baserad på varje individs ansvar och roll såväl som individens kompetens och erfarenhet i relevant befattning.

**Rörlig lön:** Den rörliga lönen för ledande befattningshavare inom koncernen skall vara strukturerad som en variabel komponent av det totala kontanta ersättningspaketet och kriterierna för den rörliga lönen skall i första hand vara relaterade till finansiellt utfall med koncerngemensamma mål. Syftet med de rörliga ersättningarna är att främja bolagets långsiktiga värdeskapande. Kriterierna för denna rörliga kompensation skall revideras årligen av styrelsen för att säkerställa att målen står i linje med gällande affärsstrategier. Den andel av den totala ersättningen som utgörs av rörlig lön varierar beroende på befattning och ska kunna utgöra mellan 8,3 och 16,7 procent av den fasta lönen vid full måluppfyllelse. Om målen överträffas ska den rörliga lönen vara maximerad till mellan 16,7 och 33,3 procent av den fasta lönen. Planen ska också innehålla också en lägsta prestationsnivå i förhållande till mål, under vilken ingen bonus erhålles. Mot bakgrund av att den rörliga ersättning som kan utgå är relativt begränsad, att kriterierna för den rörliga ersättningen är tydliga, transparenta och satta till största delen mot finansiella utfall samt att kriterierna revideras årligen bedömer styrelsen att det inte finns anledning att införa några särskilda förbehåll som villkorar utbetalning av viss del av sådan ersättning av att de prestationer på vilka intjänandet grundats visar sig vara hållbara över tid, eller som ger bolaget möjlighet att återkräva sådana ersättningar som utbetalats på grundval av uppgifter som senare visat sig vara uppenbart felaktiga.

**Övriga förmåner:** Övriga förmåner, såsom företagsbil, ersättning för sjukvårdsförsäkring etc., skall vara av begränsat värde i förhållande till övrig kompensation och överensstämja med vad som marknadsmässigt är brukligt. Utöver detta kan tilldelning av personaloptioner ske inom ramen för befintligt program.

**Pension:** Verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare har rätt till pensionsförmåner på marknadsmässiga villkor enligt ITP-planen. Pensionsålder för VD samt övriga ledande befattningshavare är 65 år.

**Uppsägningstid och avgångsvederlag:** För VD gäller uppsägningstid sex månader från VD:s sida och arton månader för bolaget. Övriga ledande befattningshavare i koncernen har marknadsmässiga anställningsvillkor.

**Ersättningsutskottet:** Ett inom styrelsen utsett ersättningsutskott skall bereda frågor om lön och övriga anställningsvillkor för verkställande direktören och ledande befattningshavare samt förelägga styrelsen förslag till beslut i sådana frågor.

**Avvikelse i enskilt fall:** Styrelsen skall ha rätt att frånga dessa riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det. Om sådan avvikelse sker skall information om detta och skälet till avvikelserna redovisas vid närmast följande årsstämma.