

Styrelsens för Prevas AB (publ) förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (punkt 12)

Styrelsen har utarbetat följande 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, affärsområdescheferna samt affärsutvecklingschefer (totalt 6 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 skall kunna utgöra mellan 8,3 och 50 procent av den fasta lönen vid full måluppfyllelse. Planen skall också innehålla 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 endast 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.

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

Uppsägningstid och avgångsvederlag: För verkställande direktören gäller uppsägningstid sex månader från verkställande direktörens sida och tolv månader för bolaget. Övriga ledande befattningshavare i koncernen har anställningsvillkor enligt kollektivavtalet.

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

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