

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 affärsutvecklingscheferna (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 målen för den rörliga lönen skall i första hand vara relaterade till finansiellt utfall med koncerngemensamma mål. Målsättningen 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 kan utgöra mellan 8 och 17 procent av den fasta lönen vid full måluppfyllelse. Om målen överträffas är den rörliga lönen maximerad till mellan 17 och 33 procent av den fasta lönen. Planen innehåller också en lägsta prestationsnivå i förhållande till mål, under vilken ingen bonus erhålles.

Övriga förmåner: Övriga förmåner, såsom företagsbil, ersättning för sjukvårdsförsäkring etc., skall vara av begränsat värde i förhållande till övrig kompensation och överensstämma med vad som marknadsmässigt är brukligt. Utöver detta kan tilldelningen 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 VDs sida och arton månader för bolaget. Övriga ledande befattningshavare i koncernen har marknadsmässiga anställningsvillkor.

Ersättningsutskottet: Ett inom styrelsen utsedd 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.

Västerås den 10 mars 2009

Styrelsen