

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 samt kommunikationschef (totalt 3 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 25 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.

VD har förvärvat 250 000 syntetiska optioner. Optionerna är rent kontantbaserade och berättigar inte till teckning av aktier eller andra värdepapper i bolaget. De innebär således ingen utspädning för aktieägarna i bolaget. Mer om dessa återfinns i årsredovisningen.

Övriga förmåner: Övriga förmåner, såsom förmånsbil, 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 en uppsägningstid om sex månader från verkställande direktörens sida och sex månaders uppsägningstid för bolaget. VD har även rätt till 6 månaders avgångsvederlag. Övriga ledande befattningshavare i koncernen har anställningsvillkor enligt kollektivavtal eller likvärdigt.

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

Möjliga utfall av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare: Som framgår ovan är rörlig lön beroende av utfall av finansiella mål. Bonusutbetalning utgår i enlighet med koncernens bonusplan. Utbetalning av bonus sker enligt pro rata och uträknas utifrån arbetad tid under året. Vid maximalt utfall skulle bolagets sammanlagda kostnad (inkl. sociala avgifter) för rörlig lön under år 2019 uppgå till 2,3 MSEK.

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 avvikelsen redovisas vid närmast följande årsstämma. Under 2018 har avvikelse gjorts i samband med rekrytering av ny VD. Som en del i ersättningen har han erhållit 250 000 syntetiska optioner.

Västerås i april 2019