

Förslag till riktlinjer för bestämmande av lön och annan ersättning till den verkställande direktören och andra personer i bolagets ledning (punkt 12)

Styrelsen föreslår följande riktlinjer för bestämmande av lön och annan ersättning till den verkställande direktören och de andra personerna i bolagets ledning. Riktlinjerna skall gälla för anställningsavtal som ingås efter stämmans beslut om riktlinjer, liksom för det fall ändringar görs i befintliga villkor efter stämmans beslut. Riktlinjerna överensstämmer väsentligen med de principer som hittills har tillämpats.

Ersättning till den verkställande direktören och de andra personerna i bolagets ledning (dvs. de åtta personer som tillsammans med verkställande direktören utgör koncernledningen) får utgöras av grundlön, rörlig ersättning, s.k. ”stay on board”-ersättning samt pension. Övriga förmåner och övrig ersättning skall erhållas på motsvarande grunder som för övriga anställda. Personer som är bosatta utanför Sverige får erbjudas uppsägningstider och avgångsvederlag som är konkurrenskraftiga i det land där personerna är eller har varit bosatta eller till vilket de har en väsentlig anknytning, företrädesvis lösningar motsvarande vad som gäller för ledningspersoner bosatta i Sverige.

Målsättningen med bolagets ersättningspolicy för de ledande befattningshavarna skall vara att erbjuda kompensation som främjar att bibehålla och rekrytera kvalificerad kompetens för bolaget. Grundlönen skall fastställas med utgångspunkt från att den skall vara konkurrenskraftig. Den absoluta nivån skall vara beroende av den aktuella befattningen samt den enskildes prestation.

Rörlig ersättning (bonus) till verkställande direktören och de andra ledande befattningshavarna skall baseras på finansiella mål för koncernen och skall beräknas som en funktion av försäljningstillväxt och rörelsemarginal för det aktuella året. För verkställande direktören skall bonusbeloppet vara maximerat till 240 procent av årslönen (för 2014) och för de andra ledande befattningshavarna skall det enskilt högsta bonusbeloppet vara maximerat till 80 procent av årslönen (för 2014).

Därutöver kan s.k. ”stay on board”-ersättning överenskommas när så bedöms lämpligt. Sådan ersättning ska bestå av kontanter och vara villkorad av att aktuella ledande befattningshavare fortsätter att vara anställda under en viss period, med förbehåll för, när så bedöms lämpligt, s.k. ”good and bad leaver”-villkor. ”Stay on board”-ersättningen ska inte överskrida 100 procent av den årliga grundlönen och ska utbetalas vid slutet av eller genom delbetalningar under en löpande 24-månadersperiod. Ersättningen ska inte vara pensionsgrundande.

Pensionsåldern för verkställande direktören skall vara 65 år. Premie för pensionsförsäkring skall uppgå till 35 procent av den pensionsgrundande lönen upp till 28,5 basbelopp. För lön överstigande 28,5 basbelopp skall en premie om 25 procent utgå. För andra ledande befattningshavare skall ITP-avtalet tillämpas, med en pensionsålder på 65 år.

I händelse av uppsägning av verkställande direktören skall sex månaders ömsesidig uppsägningstid gälla. Vid uppsägning av verkställande direktören från bolagets sida får ett avgångsvederlag motsvarande upp till tolv kontanta månadslöner utgå efter uppsägningstidens utgång. Vid uppsägning från verkställande direktörens sida skall inget avgångsvederlag utgå. Mellan bolaget och de andra ledande befattningshavarna skall en ömsesidig uppsägningstid om tre till sex månader gälla. Vid uppsägning från bolagets sida skall ett avgångsvederlag motsvarande upp till tolv kontanta månadslöner kunna utgå. Vid uppsägning från en ledande befattningshavares sida skall inget avgångsvederlag utgå.

Avsteg från ovan redovisade riktlinjer får beslutas av styrelsen om det i enskilt fall finns särskilda skäl för det.