

Förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (punkt 11)

Ersättning till verkställande direktör och övriga personer i företagsledningen skall utgöras av fast lön, i förekommande fall rörlig lön, övriga förmåner samt pension. Den sammanlagda ersättningen skall vara marknadsmässig och konkurrenskraftig samt stå i relation till ansvar och befogenheter. Den i förekommande fall rörliga lönen skall utgå i kontant ersättning, baseras på utfallet i förhållande till definierade och mätbara mål, samt vara maximerad i förhållande till den mållön som fastställts. Den rörliga lönen skall aldrig kunna överstiga den fasta lönen. Den sammanlagda rörliga lönen före skatt för samtliga medlemmar i ledningsgruppen kan under 2014 uppgå till högst 1 566 000 kronor beroende på måluppfyllelse. För det fall antalet ledande befattningshavare ökar, kan den rörliga ersättningen komma att överstiga detta belopp. Vid uppsägning av anställningsavtal från Bolagets sida skall uppsägningstiden inte vara längre än tolv månader. Avgångsvederlag bör inte förekomma. Pensionsförmåner skall vara antingen förmåns- eller avgiftsbestämda, eller en kombination därav och ge företagsledningen rätt att erhålla pension från 65 års ålder.

Vid sidan av det teckningsoptionsprogram som styrelsen föreslår att årsstämman skall fatta beslut om enligt punkt 12 nedan har den verkställande direktören och den vice verkställande direktören i Bolaget förvärvat teckningsoptioner i Bolaget inom ramen för ett fyraårigt teckningsoptionsprogram som den extra bolagsstämman beslutade om år 2011. Då teckningsoptionerna i de båda optionsprogrammen tecknas/förvärvas till marknadsvärde medför programmen inga personalkostnader enligt IFRS 2.

Styrelsen får frågå dessa riktlinjer endast om det i enskilt fall finns särskilda skäl för det.