

Styrelsens redovisning av resultatet av ersättningsutskottets utvärdering enligt Svensk kod för bolagsstyrning, punkt 9.1 och 10.3

Ledamöter i styrelsens ersättningsutskott, i Odd Molly International AB (publ), är styrelseordföranden Patrik Tillman samt styrelseledamöterna Mia Arnhult och Christer Andersson. Ordförande i utskottet är Patrik Tillman.

Ersättningsutskottet har i enlighet med Svensk kod för bolagsstyrning följt och utvärderat pågående, och under året avslutade, program för rörlig ersättning till bolagsledningen och tillämpningen av de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som årsstämman beslutat om samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer.

Nedan följer styrelsens redovisning av resultatet av den utvärdering som ersättningsutskottet har gjort.

Allmänt om ersättning till bolagsledningen

Ersättningen till bolagsledningen ska enligt beslut på årsstämman utgöras av fast lön, i förekommande fall rörlig lön, övriga förmåner samt pension.

Den sammanlagda ersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig samt stå i relation till ansvar och befogenheter. Den i förekommande fall rörliga lönen ska 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 ska 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. Ytterligare information om den kontantbaserade rörliga ersättningen finns i årsredovisningen för räkenskapsåret 2014.

Den verkställande direktören och den vice verkställande direktören i Bolaget har vidare förvärvat teckningsoptioner i Bolaget inom ramen för ett fyraårigt teckningsoptionsprogram som den extra bolagsstämman beslutade om år 2011. Vidare har övriga ledande befattningshavare i Bolaget (dvs. Henrik Fredin, Kent-Jonas Lundqvist och Kristin Roos) förvärvat teckningsoptioner i Bolaget inom ramen för ett treårigt teckningsoptionsprogram som årsstämman 2014 beslutade om. Då teckningsoptionerna i de båda optionsprogrammen tecknats/förvärvats till marknadsvärde medför programmen inga personalkostnader enligt IFRS 2.

Utvärdering av program för rörlig ersättning

Ersättningsutskottet har utvärderat utvecklingen av pågående (och under året avslutade) program för rörlig ersättning till bolagsledningen kontinuerligt under året och programmens förväntade utfall har rapporterats till styrelsen och där diskuterats.

Ersättningsutskottets utvärdering av programmen för rörlig ersättning harvisat att programmen ligger väl i linje med aktieägarnas intressen, samt att programmen är viktiga för att stärka bolagets förmåga att behålla och rekrytera kompetent personal i ledande befattningar.

Utvärdering av riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer

Utvärderingen har resulterat i slutsatsen att de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som årsstämman har beslutat om har tillämpats på ersättningar till dessa befattningshavare under året.

Bolagets revisor har avgivit ett yttrande till styrelsen om att Bolaget har följt de riktlinjer för lön och annan ersättning till de ledande befattningshavarna som fastställts av årsstämman.

Ersättningsutskottets och styrelsens bedömning är att ersättningen till de ledande befattningshavarna vid sidan av att vara konkurrenskraftig även ska motivera de ledande befattningshavarna till insatser som har positiv effekt på bolagets resultat, lönsamhet och långsiktiga värdetillväxt, vilket ligger väl i linje med aktieägarnas intressen.

Det är vidare ersättningsutskottets och styrelsens bedömning att kombinationen av fast och rörlig lön skapar en balanserad ersättning som både på kort och lång sikt reflekterar de enskilda befattningshavarnas prestationer och ansvar samt koncernens prestation i sin helhet.

Frågan om framtida incitamentsprogram och dess utformning kommer att behandlas ytterligare under 2015 och inför årsstämman 2016.