

Riktlinjer för ledande befattningshavares villkor och ersättningar samt generella ersättningsprinciper

Bolaget tillämpar marknadsmässiga löner och ersättningar baserade på en fast och en rörlig del, vilka är avstämda med extern lönedatabas. Ersättning till verkställande direktören och andra ledande befattningshavare utgörs av grundlön, rörlig ersättning samt pension. Med ledande befattningshavare avses de personer som tillsammans med verkställande direktören utgör koncernledning. Fördelningen mellan grundlön och rörlig ersättning står i proportion till befattningshavarens ansvar och befogenhet. Den rörliga ersättningen är baserad på en kombination av intäkter, resultat och aktivitetsmål.

Den årliga rörliga ersättningen gentemot verkställande direktören uppgår maximalt till 100% av grundlönen och global säljchefs rörliga ersättning är maximerad till 220% av grundlönen. För övriga ledande befattningshavare uppgår den rörliga ersättningen till maximalt 60% av grundlönen. Verkställande direktören samt övriga ledande befattningshavare har en rörlig ersättning som till 70% är baserad på mätbara finansiella mål. Den globala säljchefens ersättningsmodell är helt baserad på bolagets intäkter.

För vissa ledande befattningshavare låses hälften av utfallet på den rörliga ersättningen in i tre år och utbetalas först det fjärde året efter intjänandeperioden. Vid utbetalning av det inlåsta beloppet appliceras en multiplikator för att återspegla aktiekursens utveckling under dessa tre år. Multiplikatorn beräknas ur kvoten av snittkursen för två åttaveckors perioder, där den första perioden startar samma dag som bokslutskommunikén blivit publik under året efter det intjänade året, och den andra perioden startar samma dag som bokslutskommunikén blivit publik under utbetalningsåret (dvs. tre år mellan perioderna). Snittkursen beräknas som medelvärdet av de dagliga slutkurserna inom varje åttaveckorsperiod. Multiplikatorn är begränsad till ett maximalt värde om fem och ett minimivärde om noll komma fem.

I den mån styrelseledamot utför arbete för bolagets eller annat koncernbolags räkning, vid sidan av styrelsearbetet, ska konsultarvode och/eller annan ersättning för sådant arbete kunna utgå.

En stor del av personalen har någon form av rörlig ersättning. Reservering i redovisningen görs för all rörlig ersättning inklusive sociala avgifter.

Från tid till annan föreslår styrelsen aktiebaserade långtidsincitamentsprogram, vilka då behandlas av stämman i särskild ordning.

Pensionsförpliktelser

Bolagets pensionsåtagande gentemot verkställande direktören uppgår till 30 % av den fasta årslönen exklusive rörliga delar. Ledande befattningshavare har premiebestämda pensionsavsättningar, enligt företagets policy, lagar och avtal.

Avgångsvederlag

Mellan bolaget och verkställande direktören gäller en ömsesidig uppsägningstid på sex månader. Vid uppsägning från bolagets sida erhålls ett avgångsvederlag om 12 månadslöner. Eventuell lön eller annan ersättning som verkställande direktören uppbär i nyanställning eller i verksamhet som verkställande direktören bedriver under den på uppsägningstiden följande 12-månadersperioden, ska avräknas mot avgångsvederlaget. Mellan bolaget och andra ledande befattningshavare gäller en ömsesidig uppsägningstid om 3–6 månader.

Styrelsen ska ha rätt att frångå dessa riktlinjer om särskilda skäl föreligger.