

## **Beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare**

---

Bolaget ska erbjuda en marknadsmässig totalkompensation som möjliggör att ledande befattningshavare kan rekryteras och behållas. Kompensationen till bolagsledningen ska bestå av fast lön, naturaförmåner, rörlig ersättning och pension. Fast lön plus rörlig lön utgör tillsammans individens mållön.

Den fasta lönen ska beakta den enskildes ansvarsområden och erfarenhet och omprövas årligen. Fördelningen mellan fast lön och rörlig ersättning ska stå i proportion till befattningshavarens ansvar och befogenhet. Den rörliga ersättningen ska alltid vara i förväg begränsad till ett maximalt belopp och vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier. För VD ska den rörliga lönen baseras på individuella mål som fastställs av styrelsen. Sådana mål ska vara kopplade till bolagets övergripande mål inklusive resultat, omsättning och/eller kassaflöde. För övriga ledande befattningshavare ska den rörliga lönen baseras på motsvarande mål samt mål inom det egna ansvarsområdet.

Rörlig ersättning till ledande befattningshavare ska kunna utgå genom deltagande i från tid till annan beslutade långsiktiga incitamentsprogram. Sådana program kan vara kontantbaserade, aktierelaterade eller aktiekursrelaterade. Nya aktierelaterade eller aktiekursrelaterade program beslutas i förekommande fall av bolagsstämman.

Pensionsvillkor ska vara marknadsmässiga i förhållande till vad som gäller för motsvarande befattningshavare på marknaden och ska baseras på avgiftsbestämda lösningar. Pensionsålder ska vara 65 år. Avgångsvederlag för en befattningshavare ska kunna utgå med ett belopp motsvarande högst tolv månadslöner. Summan av den fasta lönen under uppsägningstid och avgångsvederlag ska inte överstiga ett belopp motsvarande befattningshavarens fasta lön för två år. Befattningshavare som upprätthåller post som ledamot eller suppleant i koncernbolags styrelse ska inte erhålla särskild styrelseersättning för detta.

Styrelsen får frångå dessa riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

### **Tidigare beslutade ersättningar till ledande befattningshavare som inte har förfallit till betalning**

En redogörelse för de incitamentsprogram som bolaget beslutat om men som inte förfallit till betalning återfinns i styrelsens redovisning av den utvärdering som ersättningsutskottet ska genomföra enligt Svensk kod för bolagsstyrning. Härutöver finns löpande åtaganden gentemot ledande befattningshavare, jfr bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2018. I övrigt finns inga ersättningsåtaganden i förhållande till ledande befattningshavare som inte har förfallit till betalning. VD har rätt till avgångsvederlag efter upphörd anställning motsvarande tolv månadslöner. Härutöver har ingen av de ledande befattningshavarna rätt till avgångsvederlag.

### **Beräknade kostnader för rörlig ersättning**

Enligt aktiebolagslagen ska bolaget redovisa vad den rörliga ersättningen till ledande befattningshavare kan komma att kosta vid olika tänkbara utfall. De riktlinjer styrelsen föreslår medger rörliga ersättningar utformade på olika vis.

I styrelsens ovan nämnda redovisning av ersättningsutskottets utvärdering redovisas tänkbart utfall baserat på de program för rörliga ersättningar som gäller för närvarande.

Styrelsen avser att fortsätta med ett långsiktigt kontantbaserat incitamentsprogram för bolagsledningen i enlighet med vad som anges nedan. Utfallet av programmet är beroende av hur den årliga genomsnittliga tillväxten av bolagets vinst per aktie utvecklas. Maximal ersättning utgår om den årliga genomsnittliga tillväxten av bolagets vinst per aktie under perioden 1 januari 2019 – 31 december 2021 uppgår till minst 15 %. Vid maximalt utfall beräknas bolagets kostnader för incitamentsprogrammet uppgå till 3,2 miljoner kronor (exklusive sociala avgifter), baserat på att nio ledande befattningshavare deltar i incitamentsprogrammet. För att ta del av utfallet från incitamentsprogrammet ska den ledande befattningshavaren vara anställd i bolaget per 31 december 2021. Eventuell utbetalning sker 2022. Utöver de ovan nämnda programmen har ledningen rätt till viss bonus förutsatt att vissa mål avseende rörelseresultat och omsättning samt vissa individuella mål nås under 2019. Målen har fastställts av styrelsen. Den bonus som för ledningen gäller under 2019 beräknas, vid oförändrad lönenivå och storlek på ledningsgrupp, sammanlagt kosta högst 2,4 miljoner kronor per år (exklusive sociala kostnader).

#### **Avsteg från de riktlinjer som beslutades år 2018**

Bolaget har inte gjort några avsteg från de riktlinjer som beslutades vid årsstämman 2018.

---