



Utvärdering av tillämpningen av riktlinjerna för ersättningar till ledande befattningshavare

Styrelsen har sedan årsstämman 2019 återigen inrättat ett ersättningsutskott som har bestått av Jörgen Durban (ordförande), Bernd Gottschalk och Mikael Thunved.

Ersättningsutskottet har bland annat till uppgift att följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av bolagets riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare, samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Styrelsen får härmed enligt regel 10.3 i Svensk kod för bolagsstyrning lämna följande redovisning av resultatet av ersättningsutskottets utvärdering. Redovisningen omfattar perioden efter årsstämman 2019.

Ersättningsutskottet anser att de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare, som antogs av årsstämman 2019, har följts och att ersättningen till ledande befattningshavare har utgått i enlighet med dessa riktlinjer. Ersättningsutskottet har dock fått kännedom om en avvikelse från de riktlinjer som antogs av årsstämman 2018, vilken inte redovisats tidigare. Avvikelsen avser en överenskommelse med en före detta ledande befattningshavare som inte längre är anställd i bolaget. Överenskommelsen berättigar till ytterligare 24 månaders avgångsvederlag utöver lön under uppsägningstiden på 6 månader och det avgångsvederlagom 12 månadslöner som utgår enligt ordinarie anställningsavtal, dvs. totalt 36 månaders avgångsvederlag efter anställningens upphörande. Överenskommelsen ingicks mellan den tidigare verkställande direktören och den tidigare ledande befattningshavaren i december 2018 men kom till ersättningsutskottets kännedom först i augusti 2019 i samband med upphörande av anställning av den ledande befattningshavaren ifråga. Bolaget har dock ifrågasatt giltigheten av överenskommelsen och har motsatt sig krav om utbetalning av det tillkommande avgångsvederlaget.

Pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar för bolagsledningen

Bolaget har sedan tidigare ett kortsiktigt incitamentsprogram (STI) för ledande befattningshavare i form av en årlig bonus som utbetalas på helårsbasis. Den årliga bonusen utgår som en rörlig del av den fasta lönen och uppgår till maximalt 50 procent av den ledande befattningshavarens fasta årslön. Bonusmålen baseras på fyra olika, av styrelsen fastställda, mål varav tre finansiella mål samt ett individuellt mål avseende specifika arbetsuppgifter.

Ersättningsutskottet har sedan årsstämman 2018 inrättat ett långsiktigt incitamentsprogram (ej aktie- eller aktiekursrelaterat) (LTI) med prestationsmål baserat på avkastning på sysselsatt kapital under en period som inte understiger tre år. Den kontanta ersättningen kan vid måluppfyllelse uppgå till maximalt 50 procent av den ledande befattningshavarens fasta årslön. LTI-programmet kan vara årligt återkommande och syftar till att stärka långsiktighet i beslutsfattande och säkerställa långsiktig måluppfyllelse. Första utfall inom ramen för LTI-programmet är 2021.

Ersättningsutskottet anser att det befintliga systemet för rörlig ersättning uppfyller sina syften och fungerar väl.