Förslag till beslut om principer för lön och annan ersättning för VD och övriga ledande befattningshavare

Ersättningsutskottet

Styrelsen utser ett ersättningsutskott som har till uppgift att bereda frågor rörande verkställande direktörens anställningsvillkor, pensionsförmåner och bonussystem samt besluta om motsvarande villkor avseende övriga ledande befattningshavare. Ersättningsutskottet skall även behandla övergripande anställningsvillkor och ersättningsfrågor som rör samtliga anställda i koncernen.

Ledande befattningshavare

Med ledande befattningshavare avses VD, koncernledning och chefer som rapporterar direkt till VD.

Ersättningar

ÅF-koncernens utgångspunkt är att ersättningarna skall utges på marknads- och konkurrensmässiga villkor som möjliggör att ledande befattningshavare kan rekryteras och behållas. ÅF tillämpar den så kallade ”farfarsprincipen”, vilken innebär att anställningsvillkor alltid skall godkännas av närmast överordnad till den befattningshavare som förhandlat villkoren.

Ersättning till ledande befattningshavare kan bestå av följande komponenter: Grundlön, rörlig ersättning, pension samt långsiktiga incitamentsprogram. Övriga ersättningar kan utges och avser i huvudsak tjänstebil.

Styrelsen skall se till att det finns lämplig balans mellan fasta och rörliga komponenter.

Grundlön och rörlig ersättning

Ersättningarna omförhandlas årligen. Ersättningen skall baseras på faktorer som arbetsuppgifter, kompetens, erfarenhet, befattning och prestation. Vidare skall fördelningen mellan grundlön och rörlig ersättning stå i proportion till medarbetarens befattning och arbetsuppgifter. Den rörliga ersättningen är för VD och övriga ledande befattningshavare kan maximalt uppgå till 60 procent av den fasta årslönen. Den fasta årslönen är aktuell månadslön multiplicerad med 12. Den rörliga lönedelen baseras på utfallet i förhållande till uppsatta mål. Målen och lönen för VD fastställs av styrelsen. För övriga ledande befattningshavare fastställs dessa av ersättningsutskottet.

Långsiktiga incitamentsprogram

Nyckelpersoner i ÅF-koncernen kan erbjudas olika former av långsiktiga incitamentsprogram. Tonvikten skall ligga på aktierelaterade incitamentsprogram och syfta till att belöna prestation, öka och sprida aktieägandet bland ledande befattningshavare samt motivera dem att stanna inom företaget. Ett personligt långsiktigt ägarengagemang hos nyckelpersoner kan förväntas stimulera till ett ökat intresse för verksamheten och resultatutvecklingen, höja motivationen och samhörighetskänslan med bolaget och därigenom bevara kompetens.

För att främja möjligheterna att möta de utmaningar som integrationen av Epsilons verksamhet innebär har ett särskilt incitamentsprogram av engångskaraktär inrättats. Programmet kommer att erbjudas ett fåtal nyckelpersoner och ger möjlighet till en extra ersättning om maximalt 60 procent av den fasta grundlönen under perioden 2013-2015 om ÅF vid utgången av år 2015 uppnått vissa finansiella målsättningar.

Beslut om utformningen av långsiktiga incitamentsprogram fattas av styrelsen och skall vad avser aktie- och aktiekursrelaterade program underställas bolagsstämman för godkännande.

Pension

Ledande befattningshavare skall ha premiebestämd plan med marknadsmässiga premier. Samtliga pensionsförmåner skall vara oantastbara och alltså inte villkorade av framtida anställning. Pensionsåldern för VD är 60 år och för andra ledande befattningshavare 65 år. Ersättningen enligt de långsiktiga incitamentsprogrammen skall inte vara pensionsgrundande.

Anställningens upphörande och avgångsvederlag

Vid uppsägning av VD från bolagets sida är uppsägningstiden 24 månader och vid uppsägning från VDs sida är uppsägningstiden 6 månader.

Mellan bolaget och andra ledande befattningshavare gäller vid uppsägning från bolagets sida normalt en uppsägningstid om 12 månader och från befattningshavarens sida 6 månader.

Stockholm i mars 2013

ÅF AB (publ)

Styrelsen