

## Punkt 16

### Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om oförändrade riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare för tiden fram till årsstämman 2020, jämfört med de riktlinjer som beslutades på årsstämman 2018. Information om beräkningen av kostnader för rörlig ersättning återfinns i en bilaga till förslaget.

#### Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Den totala ersättningen till de ledande befattningshavarna, inklusive verkställande direktören och koncernchefen, ("**Executive Team**") består av fast lön, kort- och långsiktig rörlig ersättning, pension och andra förmåner.

Vidare gäller följande riktlinjer för ersättning till Executive Team:

- Rörlig ersättning utgår enligt kontant- och aktiebaserade program som utfaller i enlighet med konkreta verksamhetsmål med utgångspunkt från den långsiktiga affärsplanen som godkänts av styrelsen. Målen kan inkludera aktiekursrelaterade eller finansiella mål, antingen på koncern- eller enhetsnivå, operativa mål samt mål för medarbetarengagemang eller kundnöjdhet.
- Alla förmåner, inklusive pensionsförmåner, följer konkurrenskraftig praxis i respektive hemland med beaktande av den totala ersättningen.
- I undantagsfall kan andra överenskommelser träffas när det bedöms vara nödvändigt. Sådan överenskommelse kan förnyas men varje sådan överenskommelse ska vara tidsbegränsad och inte överstiga 36 månader eller ett belopp som är dubbelt så högt som den ersättning som den berörda personen skulle ha fått utan någon överenskommelse.
- Den ömsesidiga uppsägningstiden ska normalt sett vara maximalt sex månader. Vid uppsägning från företagets sida utbetalas ett avgångsvederlag som uppgår till högst 18 månaders fast lön. Med uppsägning från företagets sida jämföras uppsägning från den anställde på grund av väsentliga strukturella förändringar eller andra händelser som på ett avgörande sätt påverkar arbetsinnehållet eller förutsättningarna för dennes befattning.
- I enskilda fall får den ömsesidiga uppsägningstiden förlängas till maximalt 12 månader. I sådana fall ska avgångsvederlaget minskas i motsvarande mån (om tillämpligt). Den fasta lönen under uppsägningstiden plus eventuellt avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande individens fasta lön för 24 månader.

---

Stockholm i februari 2019  
Styrelsen

**Bilaga till förslag om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare**

Detaljerad information om vår ersättningspolicy och hur vi lever upp till vår policy och våra riktlinjer, inklusive information om tidigare beslutade långsiktiga rörliga ersättningar vilka ännu inte har förfallit till betalning, återfinns i **Rapport om ersättningar** och i **Not G2 "Information angående styrelsemedlemmar och ledande befattningshavare"** och **Not G3 "Aktiebaserad ersättning"** i årsredovisningen för 2018.

Med nuvarande sammansättning av Executive Team kan bolagets kostnad för rörliga ersättningar till de ledande befattningshavarna för 2019, vid oförändrad aktiekurs, beräknas uppgå till mellan 0 och 360 procent av totalkostnaden för fasta löner, allt exklusive sociala kostnader.