

Punkt 16

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om nedanstående riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare för tiden fram till årsstämman 2019. Jämfört med de riktlinjer som beslutades på årsstämman 2017 har det lagts till att den ömsesidiga uppsägningstiden i enskilda fall kan förlängas till maximalt 12 månader under förutsättning att den fasta lönen under uppsägningstiden plus eventuellt avgångsvederlag sammantaget inte får överstiga ett belopp motsvarande individens fasta lön för 24 månader. 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 2018
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 K28, "Information angående styrelsemedlemmar, ledande befattningshavare och anställda"** i årsredovisningen för 2017.

Med nuvarande sammansättning av Executive Team kan bolagets kostnad för rörliga ersättningar till de ledande befattningshavarna för 2018, vid oförändrad aktiekurs, beräknas uppgå till mellan 0 och 360 procent av totalkostnaden för fasta löner, allt exklusive sociala kostnader.