

STYRELSENS FÖRSLAG TILL ERSÄTTNINGSPOLICY FÖR LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE 2014

Svedbergs ersättningspolicy för Vd och medarbetare i ledande ställning, är ett viktigt instrument för styrelsen och ägarna. Omfattningen och strukturen på ersättningsystemet måste vara sådana att kvalificerade personer kan rekryteras och bibehållas samt motiveras till goda insatser i riktning mot beslutade mål.

Till grund för bedömningen skall ligga uppdragets art, omfattning och ansvar samt kompetens och arbetsresultat. Resultaten skall avse såväl berörda personers resultat som företagets övergripande resultat och framtidsutsikter.

Riktlinjerna är fastställda i enlighet med ABL 8 kap 51-53 §.

ERSÄTTNING

Ersättning till Vd och medarbetare i ledande ställning, t.ex. ledningsgrupp och dotterbolags Vd skall bestå av:

FAST DEL

Grundlön inklusive t.ex. bilförmån eller andra förmåner.

RÖRLIG DEL

Rörlig lönedel kan baseras på individuella mål och/ eller koncernens resultat före skatt jämfört med föregående år och fastställs efter medarbetarens operativa nivå och inriktning.

Rörlig individuell lönedel baseras på individuellt uppsatta mål. Rörlig lönedel utgör underlag till semesterersättning och inbetalning av sociala avgifter men är inte pensionspremiegrundande. Den individuella lönedelen är maximerad till belopp motsvarande en fjärdedel av den fasta ersättningen.

Rörlig lönedel baseras på koncernens resultat före finansiella poster jämfört med ett snitt för de tre föregående åren. Till Vd utgår rörlig lönedel uppgående till max 4 procent av resultatförbättringen.

Rörlig lönedel utgör underlag till semesterersättning och inbetalning av sociala avgifter men är inte pensionspremiegrundande.

Rörlig lönedel är maximerad till belopp motsvarande den fasta ersättningen.

Rörlig lönedel till ledande befattningshavare, förutom Vd, beräknas på samma sätt som för Vd och uppgår totalt för dessa befattningshavare till max 4 procent av resultatförbättringen.

PENSION

Pensionen skall vara premiebaserad och följa ITP-planen alternativt uppgå till maximalt 30 procent av fast lön.

UPPSÄGNING OCH AVGÅNGSVEDERLAG

Uppsägningstiden skall anges i avtal med medarbetare och vara maximalt 12 månader.

Avgångsvederlag skall normalt inte utbetalas.