

Bilaga D

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare

RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNINGAR TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Regeringens riktlinjer samt aktiebolagslagens regler

I fråga om ersättning och andra anställningsvillkor samt redovisningen härav ska Svevia AB (publ) tillämpa de principer som beslutats i av regeringen fastställda "Riktlinjer för anställningsvillkor för ledande befattningshavare i företag med statligt ägande" 2009-04-20. Bolaget tillämpar även de regler i aktiebolagslagen och årsredovisningslagen som gäller för publika bolag och aktiemarknadsbolag avseende redovisning av ersättningar till ledande befattningshavare.

Beredning och uppföljning av frågor om anställningsvillkor

Det är hela styrelsens ansvar att fastställa ersättning till verkställande direktören. Styrelsen ska även säkerställa att såväl den verkställande direktören som övriga ledande befattningshavares ersättningar ryms inom de riktlinjer som beslutats av bolagsstämman.

För verkställande direktören och övrig del av bolagsledningen bereds frågor om ersättning och andra anställningsvillkor av ett ersättningsutskott bestående av styrelseordföranden och ytterligare två särskilt utsedda ledamöter av styrelsen. Såvitt avser verkställande direktören ska styrelsen besluta om fast lön och andra anställningsvillkor. Beslutet ska protokollföras. För övriga befattningshavare ankommer det på utskottet att pröva och ge verkställande direktören direktiv rörande förändringar av ersättning och andra anställningsvillkor, varefter beslut fattas av verkställande direktören. Den verkställande direktören ska årligen informera styrelsen om beslutade ersättningar och anställningsvillkor för de andra ledande befattningshavarna. Innan beslut om enskild ersättning fattas ska det finnas skriftligt underlag som utvisar bolagets totala kostnad.

Styrelsen ska säkerställa att ersättningarna följer dessa och regeringens riktlinjer genom att jämföra villkor för motsvarande statliga och privata företag som när det gäller storlek, komplexitet och omsättning är jämförbara med företagets. Uppföljningar ska också regelbundet genomföras genom lönejämförelser med fristående marknadslönekonsulter.

Lön och annan ersättning till VD och andra ledande befattningshavare

Svevia AB (publ) ska erbjuda marknadsmässig totalersättning som möjliggör att ledande befattningshavare kan rekryteras och behållas. Ersättningen till ledande befattningshavare ska bestå av fast lön och pension. Rörlig lön, exempelvis i form av så kallade incitamentsprogram, ska inte förekomma för ledande befattningshavare. Den totala ersättningen ska motsvara den enskildes prestation, ansvarsområde och erfarenhet. Ersättningen ska vara konkurrenskraftig utan att vara löneledande. Lönen ska omprövas varje år.

I de fall företaget avtalat om förmånsbestämd pensionsförmån följer avtalet tillämplig kollektiv pensionsplan, dvs. ITP-planen. För nya anställningar bör pensionsförmånen vara avgiftsbestämd. Pensionsåldern bör vara 65 år och i vart fall ej understiga 62 år.

Vid uppsägning från företagets sida ska uppsägningstiden ej överstiga sex månader. Vid uppsägning från företagets sida kan avgångsvederlag utgå motsvarande högst arton månadslöner. Avgångsvederlaget ska utbetalas månadsvis och omfatta endast den fasta lönen utan tillägg för pension. Vid ny anställning eller vid erhållande av inkomst från näringsverksamhet ska ersättningen från Svevia AB (publ) reduceras med ett belopp som motsvarar den nya inkomsten under den tid då avgångsvederlag utgår.

Vid uppsägning från den anställdes sida ska inget avgångsvederlag utgå.

Tillämpning i dotterföretag samt avvikelser från riktlinjerna

Dessa riktlinjer ska också gälla i samtliga dotterföretag samt godkännas av årsstämma för respektive dotterföretag.

Styrelsen kan om det finns särskilda skäl i ett enskilt fall frångå dessa riktlinjer. Styrelsens motiv måste i dessa fall dokumenteras.