

PUNKT 16 - RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING OCH ANDRA ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR KONCERNLEDNINGEN

Styrelsen föreslår följande riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för koncernledningen.

Fast lön skall vara konkurrenskraftig och säkerställa att Addnode kan rekrytera kompetenta chefer. Den fasta lönen omprövas som huvudregel en gång per år och skall beakta individens kvalitativa prestation. Utöver fast lön kan rörlig lön utgå. Rörlig lön skall utgå som kontant vederlag och skall baseras på uppnådda resultat och/eller individuella fastställda och specifika mål. För koncernchefen skall den rörliga lönen baseras på koncernens uppnådda resultat. Den rörliga ersättningen maximeras till 12 månadslöner. För övriga befattningshavare i koncernledningen skall den rörliga ersättningen maximeras till 6 månadslöner och till största delen baseras på den del av verksamheten som befattningshavaren har ansvar för.

Pensioner skall alltid vara premiebaserade för att skapa förutsägbarhet vad gäller företagets framtida åtaganden. Pensionspremien skall erläggas enligt ITP-plan alternativt motsvarande ITP-plan med premie på upp till maximalt 30 procent av aktuell fast årslön.

Övriga ersättningar och förmåner skall vara marknadsmässiga och bidra till att underlätta befattningshavarens möjligheter att fullgöra sina arbetsuppgifter. Övriga förmåner avser främst bilförmån.

Koncernledningens anställningsavtal inkluderar uppsägningsbestämmelser. Policyn är att anställningen kan upphöra på den ena partens begäran med en uppsägningstid på 6 månader. Under uppsägningstiden skall oförändrad lön, ersättning och förmåner utgå. För två ledande befattningshavare finns sedan tidigare villkor om uppsägningstid och ersättning om 12 månader.

Riktlinjerna skall gälla för anställningsavtal som ingås efter årsstämman samt för eventuella ändringar i existerande villkor.

Styrelsen får frångå dessa riktlinjer endast om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.
