

## **STYRELSENS I NCAB GROUP AB (PUBL) FÖRSLAG TILL RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE**

Koncernen tillämpar marknadsmässiga löner och ersättningar baserade på en fast och en rörlig del. Den sammanlagda ersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig, men inte nödvändigtvis marknadsledande, och återspegla individens prestationer och ansvar. Ersättning till verkställande direktören och andra ledande befattningshavare utgörs av grundlön, rörlig ersättning samt pension. Med ledande befattningshavare avses de personer som tillsammans med verkställande direktören utgör koncernledning.

### **Fast och rörlig ersättning**

Fördelningen mellan grundlön och rörlig ersättning skall stå i proportion till befattningshavarens ansvar och befogenhet. Den rörliga ersättningen skall vara baserad på finansiella mål knutna till NCABs utveckling. För verkställande direktören skall den årliga rörliga ersättningen vara maximerad till 100 procent av den fasta årslönen. Övriga ledande befattningshavare kan erhålla en årlig rörlig ersättning maximerad till ett belopp motsvarande 40–100 procent av den fasta årslönen. Ledande befattningshavare kan i tillägg erhålla i respektive land sedvanliga förmåner, såsom tjänstebil, företagshälsovård, m.m.

Vid maximalt utfall kan cirka 7 300 000 kronor (exklusive sociala avgifter) komma att utgå i rörlig ersättning.

### **Pensionsförpliktelser**

Ledande befattningshavare skall ha rätt till pensionsförmåner enligt avgiftsbestämda pensionsplaner med premier på upp till 20 procent av befattningshavares lön eller i enlighet med tillämplig tjänstepensionsplan.

### **Uppsägningstid och avgångsvederlag**

Verkställande direktören skall ha en uppsägningstid om högst 12 månader om uppsägning sker från företagets sida och 6 månader om uppsägning sker från verkställande direktörens sida. Det skall inte utgå något avgångsvederlag. Övriga ledande befattningshavare skall ha en uppsägningstid om högst 9 månader om uppsägning sker från företagets sida och 6 månader om uppsägning sker från den anställdes sida. Det skall inte utgå något avgångsvederlag.

Styrelsen ska ha rätt att frångå de av årsstämman beslutade riktlinjerna, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

Styrelsen ska till förslaget om riktlinjer för ersättning som lämnas inför årsstämman foga information om tidigare beslutade ersättningar som inte har förfallit till betalning. Det föreligger inga beslutade ersättningar som ännu inte har förfallit till betalning.