

Förslag riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att samma principer som beslutades på årsstämman 2018 tillämpas även för 2019. Riktlinjerna innebär att fast lön utgår för fullgott arbete. Därutöver finns möjlighet till rörlig ersättning som kopplas till bolagets resultat och kapitalbindning. Den rörliga ersättningen kan uppgå till maximalt 30–50 procent av årslönen beroende på individens befattning i bolaget.

För verkställande direktören är pensionsplanen premiebestämd med en årspremie motsvarande 35 procent av den årliga grundlönen. För övriga ledningen följer pensionsbetalningarna den avtalsenliga kollektivplanen ITP med undantag för två medlemmar där pensionsinbetalning sker med 8 basbelopp per år respektive maximalt 30 % av grundlönen.

Vid uppsägning från verkställande direktörens sida gäller en uppsägningstid om sex månader. Vid uppsägning från bolagets sida äger verkställande direktören rätt till motsvarande 18–24 månadslöner (de sista sex månaderna med förbehåll för ny anställning). För övriga ledningen gäller högst tolv månaders uppsägningstid vid en uppsägning från bolagets sida, och sex månaders uppsägningstid vid egen uppsägning. Det finns inget avtal mellan styrelsens medlemmar eller ledande befattningshavare och Nederman eller något av dess dotterbolag om förmåner efter det att deras uppdrag har avslutats. Nedermans koncernledning består för närvarande av tio personer (inklusive verkställande direktören).

Riktlinjerna omfattar inte ersättning enligt sådana incitamentsprogram som från tid till annan kan komma att beslutas särskilt av bolagsstämman.

Helsingborg i mars 2019
Nederman Holding AB (publ)
Styrelsen