

Styrelsens i Besqab AB (publ), org. nr. 556693-8881, fullständiga förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Besqab ska erbjuda ersättningar och andra anställningsvillkor som möjliggör tillgång till ledande befattningshavare med sådan kompetens bolaget behöver för att genomföra sin strategi och uppnå verksamhetens mål.

LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Med ledande befattningshavare avses verkställande direktören och de till denne rapporterade chefer som också ingår i koncernledningen i Besqab AB.

ERSÄTTNINGAR

Ersättningen till de ledande befattningshavarna består av

- fast lön,
- rörlig ersättning,
- pension,
- långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram och
- andra sedvanliga förmåner

Fast lön och rörlig ersättning

Fördelningen mellan fast lön och rörlig ersättning ska stå i proportion till medarbetares befattning och arbetsuppgifter. Den sammanlagda ersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig och avspegla medarbetarens ansvarsområde och befattningens komplexitet. Den fasta lönen omprövas som huvudregel en gång per år och ska beakta medarbetarens kvalitativa prestation.

För verkställande direktören ska den rörliga ersättningen vara maximerad och ej överstiga 75 procent av den fasta lönen. För övriga medlemmar i koncernledningen ska den rörliga ersättningen ej överstiga 50 procent av den fasta lönen.

Den rörliga ersättningen ska baseras på koncernens redovisade resultat före skatt enligt segmentsredovisningen. Den rörliga ersättningen inkluderar semesterersättning och är pensionsgrundande.

Pension

Bolaget tillämpar ITP-planen för samtliga anställda. Bolagets ekonomichef ska därutöver erhålla månatligen en extra pensionspremie om 12 000 kronor. Verkställande direktörens pension ska vara premiebaserad och uppgå till 30 procent av under året utbetald fast och rörlig lön.

Långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram

På Besqab AB är långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram en integrerad del av den totala ersättningen, vilka syftar till att belöna ett framgångsrikt genomförande av bolagets strategi och skapande av ett långsiktigt aktieägarvärde.

Styrelsen har för avsikt att föreslå att bolaget även i år ska erbjuda dess medarbetare att delta i ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram. Styrelsen anser att ett sådant program, liksom det långsiktiga incitamentsprogrammet 2015, bör vara prestationsbaserat, förutsätta en fortsatt anställning i koncernen och kräva en egeninvestering.

Målet är att förena aktieägares och medarbetares långsiktiga intressen samtidigt som möjligheten till aktierelaterad ersättning också skapar möjlighet att attrahera och behålla medarbetare.

Styrelsen ska årligen utvärdera huruvida ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram ska föreslås bolagsstämman eller inte.

Andra förmåner

För andra förmåner gäller att de ska vara konkurrenskraftiga vid jämförelse med andra jämförbara aktörer.

ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE

Vid uppsägning av anställningsavtal från bolagets sida ska gälla en uppsägningstid om maximalt tolv månader och vid uppsägning från befattningshavarens sida en uppsägningstid om maximalt sex månader. Inga avgångsvederlag ska förekomma.

ÖVRIGT

Riktlinjerna ska gälla för anställningsavtal som ingås efter årsstämman samt för eventuella ändringar i existerande villkor. Styrelsen ska ha rätt att frångå av årsstämman beslutade riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

Täby i mars 2016
BESQAB AB (PUBL)
Styrelsen