

Styrelsens i Bravida Holding AB (publ) förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att godkänna styrelsens förslag till riktlinjer för bestämmande av ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare enligt nedanstående. Styrelsens förslag överensstämmer i huvudsak med tidigare tillämpade riktlinjer.

Ledande befattningshavares villkor och ersättningar samt generella ersättningsprinciper

Bolaget tillämpar marknadsmässiga löner och ersättningar baserade på en fast och en rörlig del. 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. Fördelningen mellan grundlön och rörlig ersättning står i proportion till befattningshavarens ansvar och befogenhet. Den rörliga ersättningen är baserad på en kombination av verksamhetens resultat och koncernens förvärsaktivitet.

För verkställande direktören är den årliga rörliga ersättningen som baseras på verksamhetens resultat maximerad till 10 månadslöner, exklusive sociala avgifter, och den årliga rörliga ersättningen som baseras på koncernens förvärsaktivitet maximerad till 2,8 miljoner kronor, inklusive sociala avgifter. Stabschefer i ledningsgruppen kan erhålla en årlig rörlig ersättning baserad på verksamhetens resultat maximerad till 9 månadslöner, inklusive sociala avgifter, medan ekonomi- och finansdirektören och divisionschefer kan erhålla en årlig rörlig ersättning baserad på verksamhetens resultat maximerad till 20 månadslöner, inklusive sociala avgifter. Därutöver kan den årliga rörliga ersättningen som baseras på koncernens förvärsaktivitet uppgå till maximalt 2,3 miljoner kronor, inklusive sociala avgifter, per ersättningsberättigad.

Reservering i redovisningen görs för all rörlig ersättning inklusive sociala avgifter.

Från tid till annan föreslår styrelsen aktiebaserade långsiktiga incitamentsprogram, vilka då behandlas av stämman i särskild ordning.

Ledande befattningshavare får erhålla sedvanliga förmåner i övrigt, såsom tjänstebil, företagshälsovård, m.m.

Pensionsförpliktelser

Ledande befattningshavare som är bosatta i Sverige har rätt till pensionsförmåner motsvarande mellan 28-35 procent av respektive lön, eller i enlighet med tillämplig tjänstepensionsplan. För ledande befattningshavare som är bosatta utanför Sverige ska bolaget eftersträva att tillämpa likvärdiga pensionsförmåner som de som tillämpas för ledande befattningshavare som är bosatta i Sverige, dock att variationer som motiveras av lokala förhållanden får förekomma.

Avtal rörande pensioner ska där så är möjligt baseras på fasta premier och formuleras i enlighet med de nivåer, praxis, individuella avtal och kollektivavtal som gäller för koncernen.

Avgångsvederlag

Ledande befattningshavare har rätt till en uppsägningstid om mellan sex till tolv månader om anställningen avslutas av arbetsgivaren och mellan fyra och sex månader om anställningen avslutas av den anställde. Vid uppsägning från bolagets sida har ledande befattningshavare, utöver deras

fasta månadslöner, rätt till avgångsvederlag om mellan sex till tolv månadslöner under uppsägningstiden.

Styrelsen ska ha rätt att frågå dessa riktlinjer om särskilda skäl föreligger.
