

Förslag till riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor till ledande befattningshavare (punkt 11)

Styrelsen föreslår att årsstämman 2019 beslutar att nedanstående riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ska gälla. Riktlinjerna avser ersättning och andra anställningsvillkor för VBG Groups koncernledning och övriga ledande befattningshavare. Fasta ersättningar ska vara marknadsmässiga och baseras på personens ansvarsområde och prestation. Utöver fast lön kan årlig rörlig ersättning utgå, vilken ska vara begränsad och baserad på koncernens eller respektive affärsdivisions ekonomiska utveckling jämfört med fastställda mål. För ledande befattningshavare kan den årliga rörliga delen uppgå till maximalt 50 procent av den fasta årslönen. Därjämte kan långsiktig rörlig ersättning i form av aktier och/eller aktierelaterade instrument i VBG Group AB utgå genom deltagande i långsiktiga incitamentsprogram beslutade av bolagsstämman.

Förutom ersättningar enligt ovan kan andra förmåner som tjänstebil och hälsovård utgå. Ledningen har i allmänhet pensionsförmåner enligt lag och kollektivavtal (ITP-planen). Det finns dock möjlighet för den enskilde att välja andra pensionslösningar till samma kostnad för bolaget. För personer bosatta utanför Sverige utgår pensionsförmåner som är praxis i respektive land. För befattningshavare bosatta i Sverige är uppsägningstiden från bolagets sida sex till arton månader och från den anställdes sida tre till sex månader.

Avgångsvederlag utöver lön under uppsägningstiden får maximalt uppgå till en årslön. För befattningshavare bosatta utanför Sverige tillämpas uppsägningstider och avgångsvederlag som är praxis i respektive land. Ersättningsutskottet beslutar om löner och andra anställningsvillkor.