

Ersättning till ledande befattningshavare

Enligt aktiebolagslagen ska bolagsstämman besluta om riktlinjer för ersättning till VD och övriga ledande befattningshavare. Följande riktlinjer antogs av extra bolagsstämma den 30 augusti 2017.

Dessa riktlinjer omfattar de personer som ingår i koncernledningen och övriga chefer i Koncernen som är direkt underställda VD, nedan benämnda "ledande befattningshavare". Riktlinjerna gäller för avtal som ingås efter bolagsstämmans beslut att anta dessa riktlinjer intill dess att bolagsstämman beslutar om nya riktlinjer.

Arjo ska ha de ersättningsnivåer och anställningsvillkor som bedöms erforderliga för att rekrytera, motivera och behålla en ledning med utmärkt kompetens och kapacitet att nå uppställda mål.

Ledande befattningshavare ska erhålla fast lön. Fast lön ska vara marknadsmässig och individuella ersättningsnivåer ska baseras på erfarenhet, kompetens, ansvar och prestation. Utöver fast lön har VD en prestationsbaserad kontant ersättning som inte ska överstiga 60 procent av den fasta årslönen.

Prestationsbaserad årsbonus för övriga ledande befattningshavare ska inte överstiga 50–70 procent av den fasta årslönen (beroende på funktion och geografisk placering). Prestationsbaserad årsbonus ska inte utgå om Koncernens Resultat efter finansiella poster avseende aktuelltverksamhetsår är negativt. Prestationsbaserad årsbonus är pensionsgrundande.

Styrelsen kan föreslå att bolagsstämman beslutar att ledande befattningshavare utöver fast lön och prestationsbaserad årsbonus erbjuds ett långsiktigt aktiekursrelaterat incitamentsprogram som belönar prestationer över en längre period och syftande till att främja Bolagets långsiktiga värdeskapande och behålla nyckelpersoner på ledande befattningar. Incitamentsprogram som beslutats av bolagsstämman omfattas inte av dessa riktlinjer.

Koncernledningens icke-monetära förmåner, såsom till exempel tjänstebil, dator, mobiltelefon, extra sjukförsäkring eller företagshälsovård, ska kunna utgå i den utsträckning detta bedöms vara marknadsmässigt för ledande befattningshavare i motsvarande positioner på den marknad där Bolaget är verksamt. Det samlade värdet av dessa förmåner ska utgöra en mindre del av den totala ersättningen.

Ledande befattningshavare ska erhålla pensionsförmåner. Pensionsförmånen ska vara avgiftsbestämd och ska inte överstiga 30 procent av löneunderlaget. Medarbetare i Sverige kan också omfattas av gällande ITP-plan.

Uppsägningslön och avgångsvederlag för ledande befattningshavare ska sammantaget inte överstiga tolv månadslöner.

Ersättningar till styrelseledamöter beslutas enligt lag av bolagsstämman i den mån de utgör ersättning för styrelseuppdrag. Om en styrelseledamot är anställd av Bolaget, utgår ersättning till sådan styrelseledamot enligt dessa riktlinjer. Styrelseledamot som är anställd av Bolaget ska inte erhålla särskild ersättning för styrelseuppdrag i Bolaget eller koncernbolag. Om en styrelseledamot utför uppdrag för Bolaget som inte är styrelseuppdrag, utgår ersättning som ska vara marknadsmässig med hänsyn taget till uppdragets art och arbetsinsats.

Styrelsens ersättningsutskott bereder och utarbetar förslag till beslut av styrelsen avseende ersättningar till verkställande direktören. Styrelsens ersättningsutskott bereder, i samråd med verkställande direktören, och beslutar i frågor om ersättningar till övriga ledande befattningshavare. Styrelsen beslutar i frågor om ersättningar till styrelseledamöter för uppdrag som inte omfattas av styrelseuppdraget förutsatt att detta kan ske med erforderlig majoritet, annars fattas sådant beslut av årsstämman.

Styrelsen ska ha rätt att frånga riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar det, förutsatt att detta redovisas och motiveras i efterhand.