

## Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen för Lifco AB föreslår att årsstämman 2019 beslutar om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare enligt följande. Riktlinjerna överensstämmer med de principer som hittills har tillämpats.

### 1. Riktlinjernas omfattning

Dessa riktlinjer avser ersättning och andra anställningsvillkor för de personer som under den tid riktlinjerna gäller ingår i Lifco AB:s koncernledning, nedan gemensamt kallade "ledande befattningshavare". För närvarande finns det tre medlemmar i koncernledningen.

### 2. Grundläggande principer och ersättningsformer

Grundprincipen är att ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare ska vara marknadsmässiga och konkurrenskraftiga på varje marknad där Lifco verkar, så att kompetenta och skickliga medarbetare kan attraheras, motiveras och behållas. Individuella ersättningsnivåer baseras på erfarenhet, kompetens, ansvar och prestation.

Den totala ersättningen till ledande befattningshavare ska bestå av grundlön, rörlig lön, pension samt övriga förmåner.

### 3. Principer för olika typer av ersättning

#### Fast ersättning

Den fasta ersättningen, grundlönen, ska baseras på den enskilde befattningshavarens ansvarsområde, befogenheter, kompetens och erfarenhet.

#### Rörlig ersättning

Fördelningen mellan grundlön och rörlig ersättning ska stå i proportion till befattningshavarens ansvar och befogenhet. Den rörliga ersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier utformade med syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande. För den verkställande direktören ska den rörliga ersättningen vara maximerad till 70% av grundlönen. Den rörliga ersättningen ska baseras på de individuella mål som föreslås av ersättningsutskottet och beslutas av styrelsen. Exempel på sådana mål är resultat, volymtillväxt, arbetande kapital och kassaflöde. För övriga ledande befattningshavare ska den rörliga ersättningen baseras på dels utfallet i det egna ansvarsområdet, dels individuellt uppsatta mål.

Utöver ovanstående rörliga ersättning kan tillkomma från tid till annan av bolagsstämman beslutade aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

#### Pension

Pensionsrätt för verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare ska gälla från tidigast 60 års ålder. Pensionsavtal tecknas enligt gällande lokala regler för det land där den ledande befattningshavaren är bosatt. Pensionsnivån baseras på viss andel av grundlönen. Pensionsförmånen ska vara oantastbar.

## **Villkor vid uppsägning**

Vid uppsägning från verkställande direktörens sida ska gälla en uppsägningstid om sex månader. Vid uppsägning från bolagets sida ska gälla en uppsägningstid om högst 18 månader, varvid verkställande direktören har rätt till lön under motsvarande tid. Uppsägningslönen ska inte avräknas mot andra inkomster.

Vid uppsägning av övriga ledande befattningshavare från bolagets sida ska föreligga rätt till lön under en uppsägningstid om högst tolv månader.

## **Övriga förmåner**

Övriga förmåner, till exempel tjänstebil, extra sjukförsäkring eller företagshälsovård, ska kunna utgå i den utsträckning detta bedöms vara marknadsmässigt för ledande befattningshavare i motsvarande positioner på den arbetsmarknad där befattningshavaren är verksam. Det samlade värdet av dessa förmåner ska dock utgöra en mindre del av den totala ersättningen.

## **4. Övrigt**

Riktlinjerna ska gälla avtal som ingås efter årsstämman beslut samt för ändringar i befintliga avtal som görs efter denna tidpunkt. Styrelsen ska ha rätt att göra avsteg från riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar detta.

Uppgift om ersättning med mera till ledande befattningshavare under verksamhetsåret 2018 framgår på sidorna 30–31 samt not 10 i årsredovisningen för 2018.

---

Enköping i mars 2019

**Styrelsen för Lifco AB (publ)**