

MIDSONA AB (PUBL) – ÅRSSTÄMMA 3 MAJ 2019

FÖRSLAG TILL RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

De riktlinjer styrelsen för Midsona AB (publ) föreslår, innebär att ledande befattningshavare ska erbjudas marknadsmässig och konkurrenskraftig ersättning. Ersättningens nivå för den enskilde befattningshavaren ska vara baserad på faktorer som befattning, kompetens, erfarenhet och prestation. Ersättningen består av fast lön och pension samt ska därutöver kunna bestå av rörlig lön, avgångsvederlag och icke monetära förmåner. Styrelsen ska även kunna föreslå långsiktiga incitamentsprogram, såväl värdepappersbaserade som andra. Den rörliga lönen ska baseras på att kvantitativa och kvalitativa mål uppnås. Verkställande direktören ska ha möjlighet till rörlig bonus på maximalt 50% av grundlönen och övriga i koncernledningen maximalt 30% av grundlönen. Avgångsvederlag ska kunna utgå med maximalt sex månadslöner om bolaget säger upp anställningen. Lön under uppsägningstid och avgångsvederlag ska sammanlagt kunna utgå med högst 24 månadslöner. Pensionsförmåner ska vara avgiftsbestämda och normalt ge en rätt till pension från 65 års ålder. Vid uppsägning gäller normalt 6-12 månadslöner för det fall bolaget avslutar anställningen. Ersättning och övriga anställningsvillkor för verkställande direktören bereds av ersättningsutskottet och beslutas av styrelsen. Ersättning och övriga anställningsvillkor för övriga medlemmar i ledningsgruppen beslutas av ersättningsutskottet i samråd med den verkställande direktören. Styrelsen informeras löpande om ersättningsnivåerna för andra ledande befattningshavare. Riktlinjerna gäller enligt lag inte för incitamentsprogram som beslutas enligt 16 kap. aktiebolagslagen. Styrelsen föreslås få frångå riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

Tidigare beslutade ersättningar till ledande befattningshavare som inte har förfallit till betalning

Utöver åtaganden att betala löpande ersättning såsom lön, pension och andra förmåner finns inga tidigare beslutade ersättningar till någon ledande befattningshavare som inte har förfallit till betalning. VD har rätt till avgångsvederlag med sex månadslöner vid anställnings upphörande till följd av uppsägning från bolaget.

Beräknade kostnader för rörlig ersättning

De riktlinjer styrelsen föreslår möjliggör rörliga ersättningar med ett utfall som uppgår till som mest 50% av grundlönen såvitt avser VD och 30% av grundlönen såvitt avser övriga ledande befattningshavare. Baserat på antagandet att antalet ledande befattningshavare uppgår till åtta personer och att deras löner är oförändrade innebär det att rörlig lön som mest kan uppgå till cirka 5,5 miljoner kronor.

Avsteg från de riktlinjer som beslutades år 2018

Bolaget har inte gjort några avsteg från de riktlinjer som beslutades vid årsstämman 2018.

Malmö i april 2019
Midsona AB (publ)
Styrelsen