

16. Styrelsens förslag till Fastställande av riktlinjer för bestämmande av ersättnings- och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att nedanstående riktlinjer för bestämmande av ersättnings- och andra anställningsvillkor för verkställande direktören fastställs. Till följd av bolagets ringa antal anställda och enkla organisationsstruktur har styrelsen beslutat att endast verkställande direktören ska betraktas som ledande befattningshavare i bolaget. I den händelse att styrelsen skulle klassificera ytterligare medarbetare som ledande befattningshavare, avser styrelsen att tillämpa villkoren på jämförbart sätt med vad som gäller för bolagets verkställande direktör. Detta innebär att villkoren nedan utgör en yttre ram inom vilken villkoren för sådana medarbetare fastställs med beaktande av de begränsningar i ansvar, etc som följer av vederbörandes befattning jämfört med den verkställande direktörens befattning.

Nuvarande anställningsvillkor

Det huvudsakliga innehållet i nuvarande anställningsavtal med den verkställande direktören framgår av not 2-4 och 7 i bolagets årsredovisning för 2010/2011.

Styrelsens förslag till riktlinjer

Det är för styrelsen centralt att bolaget skall kunna rekrytera, långsiktigt motivera och behålla kompetenta medarbetare som på både kort och lång sikt skapar aktieägarvärde. För att uppnå detta är det viktigt att kunna erbjuda konkurrenskraftiga villkor. Bolagets ersättningsnivåer och ersättningsstrukturer för verkställande direktören skall vara marknadsmässiga. Det totala villkorspaketet för honom/henne ska utgöra en avvägd blandning av: fast lön, pensionsförmåner, årlig rörlig ersättning, aktie- och aktierelaterade långsiktiga incitamentsprogram, övriga förmåner samt villkor vid uppsägning och avgångsvederlag. Årlig rörlig ersättning samt aktie- och aktiekursrelaterade långsiktiga incitamentsprogram ska i huvudsak vara relaterade till företagens/koncernens resultat- och värdeutveckling.

Fast lön: Den fasta lönen skall vara marknadsanpassad och baseras på ansvar, kompetens och prestation. Fast lön under 2010/2011 till verkställande direktören uppgick till 2 092 kSEK (exkl sociala kostnader).

Pensionsförmåner: För verkställande direktören tillämpas premiebestämd pensionslösning i enlighet med en pensions- och försäkringspolicy. Denna stipulerar en pensionsålder om 65 år, att bolaget betalar en årlig pensionspremie (under 2010/2011 25 procent av fast lön exklusive sjukförsäkring för VD och föreslagen höjd till 30 procent av fast lön exklusive sjukförsäkring från och med verksamhetsåret 2011/2012) samt att rörliga ersättningar ej är pensionsgrundande. Pensionens slutliga storlek beror på utfallet av tecknade pensionsförsäkringar.

Årlig rörlig ersättning. Styrelsen lämnade under 2006 ett treårigt erbjudande till incitamentsberättigade anställda, inklusive den verkställande direktören. Detta program förlängde styrelsen, efter godkännande av årsstämman 2009-11-19 avseende förslaget till riktlinjer för ledande befattningshavare, till att också gälla verksamhetsåren 2009/2010 och 2010/2011. Styrelsen har beslutat, villkorat av årsstämmans godkännande av föreliggande förslag till beslut om riktlinjer för

ersättning till ledande befattningshavare, att detta incitamentsprogram även ska gälla för verksamhetsåret 2011/2012. Programmet premierar de anställda i första hand om mätbara mål för bolagets substansvärdeförändring överträffas samt i andra hand för framgångsrikt arbete kring bolagets aktievärdering och därutöver särskilt väl utförda prestationer till gagn för bolaget, enligt styrelsens bedömning. Den årliga rörliga ersättningen maximeras till bolagets lönekostnader för bonusberättigad personal under sex månader. Ersättningen inkluderar sociala kostnader, men är ej pensionsgrundande.

I bokslutet för räkenskapsåret 2010/2011 beslutade styrelsen att, i enlighet med gällande incitamentsprogram, att avsätta 228 kSEK (300 kSEK inkl sociala kostnader) avseende rörlig ersättning till verkställande direktören. Maximal rörlig ersättning som kunde utgå för den verkställande direktören för räkenskapsåret 2010/2011 var 1 341 kSEK (inkl sociala kostnader). För verksamhetsåret 2011/2012 bedöms den motsvarande maximala rörliga ersättningen kunna utgöra cirka 1 420 kSEK.

Aktie- och aktiekursrelaterat långsiktigt incitamentsprogram: Styrelsen har, mot bakgrund av föreslagen modell för årlig rörlig ersättning samt höga administrativa kostnader för ett aktierelaterat program, bedömt att det inte är aktuellt att för verksamhetsåret 2011/2012 föreslå ett aktie- och aktiekursrelaterat incitamentsprogram för bolagets personal.

Övriga förmåner: Övriga förmåner ska i förhållande till den totala ersättningen utgöra ett begränsat värde och motsvara vad som är normalt förekommande på marknaden.

Villkor vid uppsägning och avgångsvederlag: Vid uppsägning av anställning från verkställande direktörens sida gäller en uppsägningstid om sex månader. Vid uppsägning av anställning från bolagets sida gäller en uppsägningstid om 24 månader. Om bolaget inte längre är marknadsnoterat eller träder i likvidation har verkställande direktören rätt att säga upp anställningen med iakttagande av sex månaders uppsägningstid och härutöver vid anställningens upphörande rätt att erhålla en ersättning motsvarande 18 månadslöner. Av nämnda ersättning skall verkställande direktören vara skyldig att återbetala så stor del som motsvarar vad han/hon uppburit i ersättning eller förmåner i annan verksamhet under en period om 18 månader räknat från anställningens upphörande.

Avvikelse från fastställda riktlinjer: Styrelsen föreslår att styrelsen skall ges möjlighet att frångå ovanstående föreslagna riktlinjer för de fall det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

Stockholm i oktober 2011

Svolder AB (publ)

Styrelsen