

Styrelsens förslag till principer för lön och annan ersättning till bolagsledningen

Mekonomen strävar idag efter att erbjuda sina ledande befattningshavare marknadsmässiga ersättningar som gör det möjligt för koncernen att rekrytera och behålla ledande befattningshavare. Styrelsen anser det vara av stor vikt att det finns ett tydligt samband mellan ersättningen och koncernens värderingar och ekonomiska mål, både på kort och lång sikt.

Styrelsens förslag till principer för ersättning och andra anställningsvillkor för bolagsledningen innebär att bolaget skall erbjuda sina ledande befattningshavare marknadsmässiga ersättningar, att kriterierna därvid skall baseras på arbetsuppgifternas betydelse, krav på kompetens, erfarenhet och prestation samt att ersättningen består av följande delar:

- fast grundlön,
- rörlig ersättning,
- pensionsförmåner, och
- övriga förmåner och avgångsvillkor.

Styrelsens förslag till principer står i huvudsak i överensstämmelse med tidigare års ersättningsprinciper och baseras på redan ingångna avtal mellan bolaget och ledande befattningshavare. Fördelningen mellan grundlön och rörlig ersättning skall stå i proportion till befattningshavarens ansvar och befogenheter. Den rörliga ersättningen för VD och övriga ledande befattningshavare baseras dels på koncernens resultat och dels på individuella kvalitativa parametrar och uppgår för VD högst till 50 procent och för övriga befattningshavare högst till 33 procent av befattningshavarens grundlön.

Övriga förmåner utgörs i huvudsak av tjänstebil. Pensionspremier utgår med ett belopp som baseras på ITP-planen eller motsvarande system för anställda utomlands. Pensionsgrundande lön utgörs av grundlön. VD erhåller dock istället pensionsförmån uppgående till 25 procent av grundlönen.

Avgångsvederlag vid uppsägning från bolagets sida uppgår till högst en årslön.

Samtliga tidigare beslutade ersättningar som ännu inte utbetalats håller sig inom de ramar som angetts ovan.

Därutöver föreslår styrelsen att ledande befattningshavare, om styrelsen i bolaget så finner lämpligt, skall kunna erhålla en kontant bonus från bolaget. Bonus skall vara resultatbaserad och beräknas på koncernens resultat för räkenskapsåren 2008 - 2010. Bonusprogrammet skall i sin helhet, som en total kostnad för bolaget, uppgå till högst 12 miljoner kronor för perioden. Kriterierna för storleken på en individuell bonus skall fastställas av styrelsen i bolaget.

Med ledande befattningshavare avses, förutom VD, de tio (10) personer som tillsammans med VD utgör koncernledningen.

Styrelsen bemyndigas att frångå dessa riktlinjer, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.