

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för bolagsledningen 2008 (punkt 16)

Med bolagsledningen avses i dessa riktlinjer den verkställande direktören samt övriga medlemmar av koncernledningen (*the Group Management Board*). Dessa riktlinjer skall gälla alla avtal som ingås efter årsstämman 2008. Nuvarande ersättning och andra förmåner för bolagsledningen framgår av årsredovisningen för 2007.

Den totala ersättningen skall vara konkurrenskraftig på den lokala marknad där medarbetaren verkar så att skickliga medarbetare kan rekryteras, motiveras och behållas. Den individuella ersättningen skall baseras på medarbetarens erfarenhet, kompetens, ansvar och prestation.

Den totala ersättningen skall baseras på fyra huvuddelar; fast lön, kortsiktiga incitamentsprogram, pensionsförmåner samt långsiktiga incitamentsprogram.

Fast lön: Den fasta lönen skall vara marknadsmässig och baseras på erfarenhet, kompetens, ansvar och prestation.

Kortsiktiga incitamentsprogram: Kortsiktiga incitamentsprogram (rörlig lön) skall vara marknadsmässig och premiera tillväxt, rörelseresultat och verka koncernsammanhållande. Kortsiktiga incitament skall baseras på i förhand bestämda mål, såväl kvantitativa som kvalitativa och överenskomna med den anställde. Utfallet för den rörliga lönen skall ha en övre gräns, normalt högst 50 procent av den fasta lönen.

Pension: Pensionsförmåner kan komma att erbjudas bolagsledningen beroende på lokala marknadsvillkor.

Uppsägning och avgångsvederlag: En ömsesidig uppsägningstid om 3-9 månader skall gälla för bolagsledningen. Vid uppsägning från bolagets sida skall avgångsvederlaget, i förekommande fall, inte överskrida ett belopp motsvarande 12 månaders fast lön. Vid uppsägning från den anställdes sida skall han/hon normalt inte ha rätt till något avgångsvederlag.

Långsiktiga incitamentsprogram: I tillägg till kortsiktiga incitamentsprogram, som premierar tillväxt och lönsamhet under räkenskapsåret, avser styrelsen att erbjuda bolagsledningen och andra nyckelpersoner att delta i ett långsiktigt incitamentsprogram. Styrelsen föredrar att långsiktiga incitamentsprogram är aktierelaterade och prestationsbaserade samt villkorade av fortsatt anställning i bolaget. De skall, vid tiden för tilldelning, vara begränsade till ett värde motsvarande högst sex månaders fast lön.

Ytterligare information om det föreslagna långsiktiga incitamentsprogrammet för 2008 kommer att finnas tillgängligt i en separat handling på bolagets hemsida samt delas ut vid årsstämman (punkt 17 på dagordningen).

Övriga förmåner: Övriga förmåner, som firmabil, skall ha ett begränsat värde i förhållande till den totala ersättningen.

Frågor rörande anställningsvillkoren för verkställande direktören bestäms av styrelsen. Verkställande direktören fastställer anställningsvillkoren för övriga i bolagsledningen efter godkännande från ersättningsutskottet.

Styrelsen eller ersättningsutskottet får avvika från dessa riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

Stockholm i april 2008

Styrelsen
