

Styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för lön och annan ersättning till verkställande direktören och andra medlemmar i ledningsgruppen – punkt 15

Dessa ersättningsprinciper ska tillämpas för Attendos koncernledning. Ersättning till koncernledningens medlemmar ska vara marknadsmässig för att säkerställa att Attendo kan attrahera och behålla kompetenta ledare. Ersättning ska baseras på individens position, ansvar och prestation. Den sammanlagda ersättningen till koncernledningen består av fast lön, rörlig ersättning baserad på årliga prestationsmål, långsiktiga incitament och övriga förmåner så som icke monetära förmåner, pensioner och försäkringar. Ersättningar inom Attendo ska vara konkurrenskraftiga men inte marknadsledande. För att säkerställa att ersättningar är konkurrenskraftiga, görs en regelbunden jämförelse mot andra bolag.

Fast och rörlig ersättning

Fast lön ska vara konkurrenskraftig och baseras på koncernledningsmedlemmens ansvarsområden. Koncernledningens medlemmar är utöver den fasta ersättningen berättigade till rörlig ersättning.

Rörlig ersättning kan erhållas om särskilda årliga prestationsmål är uppfyllda. Rörlig ersättning till VD kan uppgå till maximalt 75 procent av fast årlig lön och till övriga medlemmar av koncernledningen till 45-50 procent av fast årlig lön. Den rörliga ersättningen ska baseras på den ledande befattningshavarens prestationer avseende finansiella mål i kombination med kvalitativa mål som beslutas av styrelsen. Medlemmar av koncernledningen med operativt ansvar har mål relaterade till exempelvis kvalitet, kund- och medarbetarnöjdhet. Rörlig ersättning baseras på finansiellt resultat för hela koncernen, finansiellt resultat för respektive affärsområde och individuella kvalitativa mål.

Långsiktiga incitamentsprogram

Attendo har en kultur som förespråkar långsiktighet och en anda av både eget ansvarstagande och aktieäggande. Styrelsen kommer att föreslå ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram för årsstämman. Attendo ska även till ledande befattningshavare kunna utge kontant ersättning kopplat till långsiktiga förvärv av aktier eller aktierelaterade instrument. Attendo ska därmed, under en treårsperiod, utöver den maximala rörliga ersättning som framgår av dessa riktlinjer, till ledande befattningshavare kunna utge kontant ersättning kopplat till sådana förvärv. Ersättningen ska inte överstiga 25 procent av periodens fasta lön.

Icke-monetära förmåner

Icke-monetära förmåner, så som bilförmåner och sjukförsäkringar kan erbjudas i enlighet med respektive lands praxis. Dessa förmåner ska inte utgöra en väsentlig del av den totala ersättningen.

Ersättning efter avslutad anställning

Pensionsförmåner ska utformas så att de är konkurrenskraftiga och reflekterar normalt accepterade nivåer och praxis i det land där koncernledningsmedlemmen är anställd.

Uppsägning och avgångsvederlag

Uppsägningstiden för VD uppgår till 12 månader med rätt till avgångsvederlag motsvarande ytterligare 12 månader om anställningen avslutas av bolaget. Uppsägningstiden för övriga medlemmar av koncernledningen uppgår till 6 månader med rätt till avgångsvederlag motsvarande ytterligare 6 månader om anställningen avslutas av bolaget.

Attendos koncernledningsmedlemmar har utöver detta en icke-konkurrens- och en icke-värvningsklausul som gäller 12 månader efter avslutad anställning, där Attendo kan tvingas ersätta de månader då koncernledningsmedlemmen varit förbjuden att acceptera ett konkurrerande uppdrag.

Avvikelse från ersättningsprinciperna

Styrelsen kan under särskilda förhållanden avvika från dessa principer.

Danderyd i mars 2018
Attendo AB (publ)
Styrelsen