

STYRELSENS FÖRSLAG TILL RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Bonava ska gälla för tiden fram till årsstämman 2018.

Dessa riktlinjer omfattar verkställande direktören och övriga medlemmar i Bolagets ledning.

Målsättningen med riktlinjerna för lön och ersättning till Bolagets ledning är att Bolaget ska erbjuda en marknadsmässig ersättning som möjliggör att personer med högsta möjliga kompetens kan såväl rekryteras som behållas inom Bolaget. Det totala ersättningspaketet ska stödja Bolagets långsiktiga strategi. Ersättningen till Bolagets ledning består av fast lön, rörlig ersättning, långsiktigt prestationsbaserat incitamentsprogram, pension och övriga förmåner.

1. FAST LÖN

Vid fastställande av den fasta lönen ska den enskilda befattningshavarens ansvarsområden, erfarenhet och uppnådda resultat beaktas. Den fasta lönen revideras antingen varje år eller vartannat år.

2. KORTSIKTIG RÖRLIG ERSÄTTNING

Den kortsiktiga rörliga ersättningen ska vara maximerad och relaterad till den fasta lönen samt baserad på utfallet i förhållande till uppsatta mål, varav den absoluta huvuddelen motsvarar ekonomiska mål. Syftet med rörliga ersättningar är att motivera och belöna värdeskapande aktiviteter som stödjer Bolagets långsiktiga operationella och finansiella mål.

Den kortsiktiga rörliga ersättningen för verkställande direktören är maximerad till 50 procent av den fasta lönen och för övriga i Bolagets ledning är den maximerad till mellan 30 och 50 procent av den fasta lönen. Den kortsiktiga rörliga ersättningen revideras årligen.

3. LÅNGSIKTIG RÖRLIG ERSÄTTNING

Ytterligare en del av ledningens kompensation utgörs av långsiktiga incitamentsprogram vilka beslutas av bolagsstämman. På Bolagets extra stämma 2016 beslutades att införa ett prestationsbaserat treårigt program med utbetalning i aktier. Deltagande i programmet kräver en egen investering i bolagets aktier som ska hållas under programmets löptid. Styrelsen har för avsikt att lägga fram ett förslag till årsstämman 2017 om införande av ytterligare ett prestationsbaserat treårigt program med utbetalning i aktier. Även detta program avses kräva en egen investering i bolagets aktier.

4. PENSION OCH ÖVRIGA FÖRMÅNER

Bolaget eftersträvar en successiv övergång till premiebaserade lösningar, vilket innebär att Bolaget betalar premier som utgör en viss procent av den anställdes lön. Medlem i Bolagets ledning som är verksam i Sverige och som inte omfattas av pensionsförmåner enligt kollektivavtal (ITP-plan) ska erhålla högst 30 procent av den årliga fasta lönen i årlig premiebaserad pensionsavsättning . Medlem i Bolagets ledning, som är verksam i annat land, har pensionslösning i överensstämmelse med lokal praxis.

Pensionsåldern för medlemmar i Bolagets ledning ska vara 65 år.

Bolaget tillhandahåller övriga förmåner till medlem i Bolagets ledning i enlighet med lokal praxis. Det samlade värdet av dessa förmåner ska i förhållande till den totala ersättningen utgöra ett begränsat värde och motsvara vad som i princip är sedvanligt på marknaden.

5. UPPSÄGNINGSTIDER OCH AVGÅNGSVEDERLAG

Medlem av Bolagets ledning som avslutar sin anställning på Bolagets initiativ äger i normalfallet rätt till nio månaders uppsägningstid med avgångsvederlag motsvarande nio månaders fast lön. Bolaget ska ha rätt att från avgångsvederlaget göra avdrag för ersättning som under nämnda nio månader utbetalas från ny arbetsgivare. För verkställande direktören och Chief Financial Officer får istället tillämpas en uppsägningstid om tolv månader med avgångsvederlag motsvarande tolv månaders fast lön. Uppsägningstiden uppgår i normalfallet till sex månader vid uppsägning på initiativ av den anställde.

6. UNDANTAG

Dessa riktlinjer får frångås av styrelsen om det i det enskilda fallet finns särskilda skäl härför.

Solna i februari 2017

Bonava AB (publ)

Styrelsen