

## **Riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare**

### **Regeringens riktlinjer samt aktiebolagslagens regler**

Föreslagna riktlinjer överensstämmer med av regeringen den 20 april 2009 beslutade Riktlinjer för anställningsvillkor för ledande befattningshavare i företag med statligt ägande.

Bolaget tillämpar även de regler i aktiebolagslagen och årsredovisningslagen som gäller för publika bolag och aktiemarknadsbolag avseende redovisning av ersättningar till ledande befattningshavare.

### **Befintliga anställningsvillkor**

Styrelsens förslag till riktlinjer till årsstämman 2010 överensstämmer med tidigare tillämpade riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare.

Ersättning till ledande befattningshavare 2009 framgår av not i årsredovisningen för 2009.

### **Beredning och uppföljning av frågor om anställningsvillkor**

För verkställande direktören och övrig del av bolagsledningen bereds frågor om ersättning och andra anställningsvillkor av ett ersättningsutskott bestående av styrelseordföranden och ytterligare två särskilt utsedda ledamöter av styrelsen. Såvitt avser verkställande direktören skall styrelsen besluta om fast lön och andra anställningsvillkor. Beslutet skall protokollföras. För övriga befattningshavare ankommer det på utskottet att pröva och ge verkställande direktören direktiv rörande förändringar av ersättning och andra anställningsvillkor, varefter beslut fattas av verkställande direktören. Den verkställande direktören skall årligen informera styrelsen om beslutade ersättningar och anställningsvillkor för de andra ledande befattningshavarna. Innan beslut om enskild ersättning fattas ska det finnas skriftligt underlag som utvisar bolagets totala kostnad.

Styrelsen ska säkerställa att ersättningarna följer dessa och regeringens riktlinjer genom att jämföra villkor för motsvarande statliga och privata företag som när det gäller storlek, komplexitet och omsättning är jämförbara med företagets. Uppföljningar ska också regelbundet genomföras genom lönejämförelser med fristående marknadslönekonsulter.

### **Lön och annan ersättning till VD och andra ledande befattningshavare**

Svevia skall erbjuda marknadsmässig totalersättning som möjliggör att ledande befattningshavare kan rekryteras och behållas. Ersättningen till ledande befattningshavare ska bestå av fast lön och pension. Rörlig lön, exempelvis i form av så kallade incitamentsprogram, ska inte förekomma för ledande befattningshavare. Den totala ersättningen skall motsvara den enskildes prestation, ansvarsområde och erfarenhet. Ersättningen skall vara konkurrenskraftig utan att vara löneledande. Lönen skall omprövas varje år.

I de fall företaget avtalat om förmånsbestämd pensionsförmån följer avtalet tillämplig kollektiv pensionsplan, dvs. ITP-planen. För nya anställningar bör pensionsförmånen vara avgiftsbestämd. Pensionsåldern bör vara 65 år och i vart fall ej understiga 62 år.

Vid uppsägning från företags sida bör uppsägningstiden ej överstiga sex månader. Vid uppsägning från företags sida kan avgångsvederlag utgå motsvarande högst arton månadslöner. Avgångsvederlaget skall utbetalas månadsvis och omfatta endast den fasta lönen utan tillägg för pension. Vid ny anställning eller vid erhållande av inkomst från näringsverksamhet skall ersättningen från Svevia reduceras med ett belopp som motsvarar den nya inkomsten under den tid då uppsägningslön och avgångsvederlag utgår.

Vid uppsägning från den anställdes sida skall inget avgångsvederlag utgå.

### **Avvikelse från riktlinjerna**

Styrelsen kan om det finns särskilda skäl i ett enskilt fall frångå dessa riktlinjer. Styrelsens motiv måste i dessa fall dokumenteras.

Solna i mars 2010

Styrelsen