

Styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Dedicare AB (publ)

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att godkänna styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till bolagets ledande befattningshavare enligt nedanstående. Styrelsens förslag överensstämmer i huvudsak med tidigare tillämpade riktlinjer för ersättning till bolagets ledande befattningshavare. Styrelsen i sin helhet fungerar som en ersättningskommitté för beslut i frågor om ersättning och andra anställningsvillkor för bolagsledningen.

Motiv

Dedicare ska erbjuda marknadsmässiga villkor som gör att bolaget kan rekrytera och behålla kompetent personal. Ersättningen till ledande befattningshavare ska bestå av en fastställd månadslön, rörlig ersättning, pension och andra sedvanliga förmåner. Ersättningen baseras på individens engagemang och prestation i förhållande till i förväg uppställda mål, såväl individuella som gemensamma mål för hela bolaget. Utvärdering av den individuella prestationen sker kontinuerligt.

Lönemodell för verkställande direktören

Verkställande direktören har en lönemodell som bygger på en fast månadslön och en rörlig ersättning som kan uppgå till mellan 0-80 procent av den fasta lönen, samt de av årsstämman 2012 och 2014 godkända teckningsoptionsprogrammen (incitamentsprogram 2012/2015 och incitamentsprogram 2014/2017).

Rörligt löneavtal för övriga ledande befattningshavare

Övriga ledande befattningshavare har en lönemodell som bygger på en fast månadslön och en rörlig ersättning som kan uppgå till mellan 0-40 procent av den fasta lönen, samt de av årsstämman 2012 och 2014 godkända teckningsoptionsprogrammen (incitamentsprogram 2012/2015 och incitamentsprogram 2014/2017). För den rörliga lönen tillämpas ett rörligt löneavtal som fastställs utifrån en förväntad prestation på det egna ansvarsområdets och koncernens intäkts- och/eller resultatutveckling under föregående kalenderår. Lönen för ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig. Den fasta lönen är normalt föremål för revision en gång per år.

Sjuklön, semesterlön och pension beräknas på det faktiska löneutfallet.

Beslut om ytterligare eventuella aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram riktade till ledande befattningshavare ska fattas av bolagsstämman. I bolaget finns för närvarande två utstående aktierelaterat incitamentsprogram:

- incitamentsprogram 2012/2015, under vilket bolaget har emitterat 81 000 teckningsoptioner. Dessa teckningsoptioner berättigar, under perioden 1 januari 2015 till och med 30 april 2015, till teckning av en ny aktie av serie B i Bolaget.
- incitamentsprogram 2014/2017, under vilket bolaget har emitterat 81 000 teckningsoptioner. Dessa teckningsoptioner berättigar, under perioden 1 januari 2017 till och med 30 april 2017, till teckning av en ny aktie av serie B i Bolaget.

Övriga ersättningar och anställningsvillkor

Verkställande direktören har pensionsförmåner enligt kollektivavtal. Övriga ledande befattningshavare omfattas av avgiftsbestämda pensionsplaner som motsvarar premienivån för ITP-planen. Pensionsålder för samtliga ledande befattningshavare är 65 år. Verkställande direktören har uppsägningstid på sex månader från egen sida och tolv månader från bolagets sida.

Övriga ledande befattningshavare har vid egen respektive bolagets uppsägning av anställningsavtal rätt till sex respektive sex månaders uppsägningstid. Månadslön ska utgå under hela uppsägningstiden, dock med avräkning för annan lön som erhålls under uppsägningstiden. Det finns inte några överenskommelser om ytterligare avgångsvederlag för de ledande befattningshavarna.

Avvikelse från riktlinjerna

Styrelsen har rätt att frångå ovanstående riktlinjer om styrelsen bedömer att det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar detta.

Stockholm i mars 2015
Dedicare AB (publ)
Styrelsen