

Punkt 17 - Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för bolagsledningen

Styrelsen föreslår att årsstämman fattar beslut om följande riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för Bolagets ledande befattningshavare (dvs. verkställande direktören och övriga medlemmar av Bolagets ledningsgrupp, nedan benämnda "Ledande Befattningshavare") för 2016:

Riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för Bolagets ledande befattningshavare

Ersättning och andra anställningsvillkor för Ledande Befattningshavare ska vara konkurrenskraftiga och i linje med internationell marknadspraxis såsom definieras av en grupp av jämförbara internationella företag, både beträffande nivå och struktur på de individuella ersättningskomponenterna. Riktlinjerna, som gäller fram till nästa årsstämma, ska tillämpas avseende varje åtagande om, och varje förändring av, ersättning.

De individuella ersättningskomponenterna kan bestå av (i) fast årlig ersättning, (ii) rörlig ersättning (årlig och flerårig), (iii) pensionspremier och (iv) övriga förmåner.

Fast årlig ersättning

Den fasta årliga ersättningen ska utgöra en rimligt avvägd del av den totala ersättningen och utvärderas samt, om nödvändigt, justeras årligen baserat på ansvar, prestation och ersättningsnivå för varje Ledande Befattningshavare.

Rörlig ersättning

Rörlig ersättning kan bestå av årliga och fleråriga program och ska baseras på principen om betalning efter prestation.

Årliga rörliga ersättningsprogram ska vara kontantbaserade och representera en möjlighet att erhålla en procentandel av den fasta årliga ersättningen förutsatt att vissa ambitiösa, men uppnåbara, förutbestämda finansiella, operationella och individuella mål uppfylls. Beroende på måluppfyllelse kan den årliga rörliga ersättningen variera från 0 procent upp till 75 procent av den fasta årliga ersättningen för de Ledande Befattningshavarna och vad gäller verkställande direktören upp till 150 procent av den fasta årliga ersättningen.

Fleråriga ersättningsprogram kan vara aktiebaserade och som utgångspunkt omfatta en treårig intjänandeperiod. Utformningen av sådan ersättning ska syfta till att främja Bolagets långsiktiga värdeskapande och samordna deltagarnas och aktieägarnas långsiktiga intressen. Deltagarna inkluderar Ledande Befattningshavare och ett begränsat antal andra nyckelanställda. De materiella villkoren för samtliga aktiebaserade rörliga ersättningsprogram ska beslutas av bolagsstämman.

Styrelsen har föreslagit, villkorat av bolagsstämmans godkännande, att ett aktiebaserat rörligt ersättningsprogram inrättas för treårsperioden 2016–2018 (LTIP 2016), såsom vidare framgår av punkten 16 nedan. För en beskrivning av tidigare beslutade aktiebaserade rörliga ersättningsprogram i Bolaget hänvisas till not 32 i årsredovisningen 2015.

Pensionspremier

Alla framtida pensionsåtaganden ska vara avgiftsbestämda, beräknade på en procentandel av den fasta årliga ersättningen och ska inte beräknas på någon rörlig del av ersättningen.

Övriga förmåner

Övriga förmåner kan bestå av t.ex. tjänstebil, bostadsförmån, betald skolgång för minderåriga barn och reseersättningar.

Uppsägning och avgångsvederlag

Uppsägningsperioder ska normalt sett inte överstiga 12 månader eller tre månader för vart femte anställningsår. Kombinerade avtalsenliga uppsägningstider och avgångsvederlag, i händelse av uppsägning från Bolagets sida (eller om tillämpligt annat bolag inom Rezidor-koncernen), ska inte överstiga 24 månader. I händelse av tvist kan tillämplig lagstiftning i vissa fall leda till avgångsvederlag överstigande det avtalade beloppet och kan då överstiga 24 månaders ersättning.

Styrelsens beredning och beslutsfattande i frågor avseende ersättning och andra anställningsvillkor för Bolagets ledande befattningshavare

Ersättningsutskottet ansvarar för att bereda och lämna förslag till styrelsen och styrelsen beslutar om anställningsvillkor och ersättning till verkställande direktören. Ersättningsutskottet bereder och lämnar även förslag till styrelsen för principer för ersättning till Bolagets ledande befattningshavare för beslut av styrelsen och som förslag till årsstämman.

Ersättningsutskottet godkänner, på förslag från verkställande direktören, ersättningsnivåer etc. för övriga medlemmar av Bolagets ledningsgrupp.

Behörighet att besluta om avvikelser från dessa riktlinjer för ersättning

Styrelsen ska ha rätt att frångå dessa riktlinjer för ersättning om särskilda skäl för detta föreligger i ett enskilt fall.

Under 2015 utnyttjade styrelsen sitt mandat att avvika från de antagna riktlinjerna och beslutade om en engångs s.k. "stay on board"-ersättning för 2016 vilken är villkorad på visst sätt. För verkställande direktören uppgår denna ersättning till 150 procent av den fasta årliga ersättningen och för övriga Ledande Befattningshavare varierar ersättningen mellan 50 och 75 procent av den fasta årliga ersättningen. För en av de Ledande Befattningshavarna beslutade styrelsen därutöver om en ytterligare prestationsbaserad ersättning för 2016 och 2017. Denna extra prestationsbaserade ersättning kan variera mellan 0 och upp till 50 000 euro per år, med ytterligare möjlig utbetalning av 150 000 euro i slutet av 2017 baserat på den Ledande Befattningshavarens sammantagna prestation under åren 2015, 2016 och 2017.

Stockholm i april 2016
REZIDOR HOTEL GROUP AB (PUBL)
Styrelsen