

Punkt 16(a) - Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning för bolagsledningen

Styrelsen noterar att företagets majoritetsägare har föreslagit att samtliga nuvarande ledamöter skall entledigas och ersättas av nya ledamöter vid årsstämman. Trots detta har den nuvarande styrelsen en skyldighet att föreslå riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare (VD och koncernledning) till årsstämman. För detta ändamål anser styrelsen att de existerande principerna för ersättning till ledande befattningshavare (d.v.s. principerna som antogs av årsstämman i april 2016) tillgodoser företagets nuvarande behov och föreslår följaktligen att dessa principer i allt väsentligt skall fortsätta att gälla, vilket beskrivs nedan.

Riktlinjer för ersättning för Bolagets ledande befattningshavare.

Den totala ersättningen ska vara konkurrenskraftig och i linje med internationell marknadspraxis med referens till en grupp av internationella företag, både beträffande nivå och struktur på de olika ersättningskomponenterna. De olika ersättningskomponenterna kommer att utgöras av fast årlig ersättning, rörlig ersättning (årliga program och program över flera år), pensionspremier och kan komma att inkludera andra förmåner.

Den årliga grundersättningen utgör en rimligt avvägd del av den totala ersättningen och utvärderas, och kan komma att justeras, årligen baserat på ansvar, prestation och lönenivå för respektive medlem i bolagsledningen.

Den rörliga ersättningen kommer att bestå av årliga program och program över flera år och bygger på principen om betalning efter prestation. Det årliga rörliga ersättningsprogrammet kommer att vara kontantbaserat och representerar en möjlighet att tjäna en andel av den fasta årliga ersättningen, under förutsättning att de ambitiösa men uppnåbara fördefinierade finansiella, operativa och individuella målen möts. Beroende på måluppfyllelse kan den årliga rörliga ersättningen variera från ingen rörlig ersättning upp till 75 procent av den årliga grundersättningen för medlemmar i bolagsledningen och upp till 150 procent för VD.

De långsiktiga programmen för rörlig ersättning kommer normalt att vara aktierelaterade och täcka en treårig kvalificeringsperiod. Utformningen är avsedd att förbättra företagets resultatutveckling och uppmuntra till en samsyn med bolagets aktieägare på lång sikt. De långsiktiga programmen omfattar bolagets VD, bolagsledningen och ett begränsat antal andra ledande befattningshavare. De materiella villkoren för aktierelaterade rörliga ersättningsprogram ska beslutas vid en bolagsstämma.

Alla framtida pensionsåtaganden kommer att vara avgiftsbestämda, beräknade på en procentsats av den årliga grundersättningen och kommer inte att beräknas på några rörliga delar av ersättningen.

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

Uppsägningsperioden ska normalt sett inte överstiga 12 månader eller 3 månader för vart femte anställningsår. Kombinerade avtalsenliga uppsägningstider och avgångsvederlag, i händelse av uppsägning från bolagets sida, kommer normalt inte att överstiga 24 månader.

Ersättningsutskottet lämnar förslag till styrelsen om ersättning med mera till VD. Ersättningsutskottet godkänner baserat på förslag från VD ersättningsnivåer med mera för övriga medlemmar i bolagsledningen. Dessutom förbereder ersättningsutskottet principer för ersättning till företagets ledande befattningshavare för beslut i styrelsen och som förslag till årsstämman.

För en beskrivning av bolagets övriga utestående aktierelaterade rörliga ersättningsprogram, hänvisas till not 32.

Styrelsen ska ha rätt att frångå dessa riktlinjer om särskilda skäl för detta föreligger i ett enskilt fall. År 2016 utövade styrelsen sin rätt enligt policyn att avvika från dessa principer och inrättade ett så kallat retention bonus program av engångskaraktär för 2017, vilket är avhängigt vissa villkor. För VD uppgår bonusen till 150 procent av den fasta årliga grundersättningen och för övriga medlemmar i bolagsledningen uppgår bonusen till mellan 50 och 75 procent av den fasta årliga grundersättningen.

Stockholm i mars 2017
REZIDOR HOTEL GROUP AB (PUBL)
Styrelsen