

### **Punkt 15 - Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för bolagsledningen**

Styrelsen kommer att föreslå följande riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för bolagsledningen (VD och 7 personer) till årsstämman i april 2014:

#### **Beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.**

Den totala ersättningen ska vara konkurrenskraftig och i linje med internationell marknadspraxis som definieras av en grupp av internationella företag, både beträffande nivå och struktur på de olika ersättningskomponenterna. De olika ersättningskomponenterna kan bestå av fast årlig ersättning, rörlig ersättning (årliga program och program över flera år), pensionspremier och 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 kan vara aktierelaterade och täcker normalt en treårig kvalifikationsperiod. 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 minderåriga 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 inte att överstiga 24 månader. I händelse av tvist, kan den tillämpliga lagen i vissa fall leda till avgångsvederlag som överstiger det avtalade beloppet och kan överstiga 24 månaders ersättning.

Ersättningsutskottet lämnar förslag till styrelsen om ersättning med mera till VD. Ersättningsutskottet godkänner på förslag från VD, ersättningsnivåer med mera för de andra medlemmarna i bolagsledningen. Dessutom förbereder ersättningsutskottet principer för

ersättning till företagets ledande befattningshavare för beslut i styrelsen och som förslag till årsstämman.

Styrelsen föreslår, under förutsättning av årsstämmans godkännande, att genomföra ett aktierelaterat rörligt ersättningsprogram för treårsperioden 2014-2016, i enlighet med de uppgifter som anges i punkt 16 i dagordningen för årsstämman. För en beskrivning av Bolagets övriga utestående aktierelaterade rörliga ersättningsprogram hänvisas till not 32 i årsredovisningen för 2013.

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

---

Stockholm i mars 2014  
REZIDOR HOTEL GROUP AB (PUBL)  
STYRELSEN