

Punkt 16 – Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för Bolagets ledande befattningshavare

Bolagets styrelse föreslår följande riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för Bolagets ledande befattningshavare (verkställande direktören och fem medlemmar av Bolagets ledningsgrupp):

Beslut om riktlinjer för ersättning till 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. Planerna kan, för deltagare som har globala roller, komma att inkludera mål baserade på Radisson Hospitality, Inc.s finansiella utveckling. Sådana mål är i överensstämmelse med företagets intressen.

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 och individuella målen uppnås. Beroende på måluppfyllelse kan den årliga rörliga ersättningen variera från ingen rörlig ersättning upp till 100 procent av den årliga fasta ersättningen för medlemmar i koncernledningen och upp till 200 procent för VD och koncernchef. En medlem i koncernledningen deltar i ytterligare ett prestationsbaserat program för 2018, 2019 och 2020. Denna tillkommande prestationsbaserade bonus kan variera från 0 till 50 000 EUR per år med upp till ytterligare 150 000 EUR att utbetala vid utgången av 2020 baserat på medlemmens totala prestation för åren 2018, 2019 och 2020.

De långsiktiga programmen för rörlig ersättning ska vara kontantbaserade 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, koncernledningen och ett begränsat antal andra ledande befattningshavare. Långsiktiga program för rörlig ersättning representerar en möjlighet att tjäna en andel av den fasta årliga ersättningen, under förutsättning att de ambitiösa men uppnåbara fördefinierade finansiella och operationella målen uppnås. Beroende på måluppfyllelse kan den långsiktiga rörliga ersättningen variera från ingen rörlig ersättning upp till 100 procent av den årliga fasta ersättningen för medlemmar i koncernledningen och upp till 200 procent för VD och koncernchef. Dessa maximala procentsatser – beräknat på den fasta årliga ersättningen – utgör den totala maximala möjligheten under hela intjänandeperioden. Samtliga 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. I händelse av tvist kan tillämplig lagstiftning i vissa fall leda till avgångsvederlag överstigande det avtalade beloppet och kan då 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 koncernledningen. Dessutom förbereder ersättningsutskottet principer för ersättning till företagets ledande befattningshavare för beslut i styrelsen och som förslag till årsstämman.

Styrelsen avser att implementera en kontantbaserad plan för rörlig ersättning för treårsperioden 2018-2020. Se not 10 och not 31 i Bolagets årsredovisning för 2017 för en beskrivning av Bolagets utestående aktie- och kontantbaserade rörliga ersättningsprogram.

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

* * *

Stockholm i mars 2018
Rezidor Hotel Group AB (publ)
Styrelsen

Punkt 17 – Styrelsens förslag till ändring av Bolagets firma

Styrelsens föreslår att § 1 i bolagsordningen ändras enligt nedan.

Nuvarande lydelse	Föreslagen lydelse
§ 1 Bolagets firma är Rezidor Hotel Group AB (publ). Bolaget är ett publikt bolag.	§ 1 Bolagets firma är Radisson Hospitality Group AB (publ). Bolaget är ett publikt bolag.

* * *

Majoritetskrav

Styrelsens förslag kräver att förslaget biträds av aktieägare representerande minst två tredjedelar av såväl de angivna rösterna som de vid årsstämman företrädde aktierna.

* * *

Stockholm i mars 2018
Rezidor Hotel Group AB (publ)
Styrelsen