

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om följande riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare.

Löne- och ersättningspolicy för ledande befattningshavare 2007/08

Denna policy behandlar löner och andra ersättningar för koncernledningen inklusive den verkställande direktören och koncernchefen, nedan kallade "ledande befattningshavare".

Ersättningskommitté

Styrelsens ledamöter utser bland ledamöterna en ersättningskommitté för varje verksamhetsår. Kommittén har till uppgift att ta fram förslag till lön och annan ersättning för verkställande direktören och koncernchefen samt ta ställning till förslag till löner och andra ersättningar för övriga ledande befattningshavare.

Grundläggande principer

Ersättningar till ledande befattningshavare inom Hemtex är baserade på principer om prestation, konkurrenskraft och skälighet. Olika ersättningskomponenter är i varierande grad lämpade att återspegla dessa principer. Därför används en blandning av flera komponenter för att återspegla ersättningsprinciperna på ett balanserat sätt.

Ledande befattningshavares totala ersättningar består av fast lön, rörliga komponenter i form av årliga rörliga ersättningar och långsiktiga rörliga ersättningar, pension och andra förmåner. Tillsammans utgör dessa komponenter ett integrerat ersättningspaket.

För varje räkenskapsår beskrivs detaljerna i den totala ersättningen till ledande befattningshavare i årsrapporten för det aktuella räkenskapsåret, inklusive tidigare beslutade långsiktiga rörliga ersättningar, som ännu inte har utfallit till betalning.

Förhållandet mellan fast och rörlig lön samt sambandet mellan prestation och ersättning

Den fasta lönen är fastställd med utgångspunkt från att den skall vara konkurrenskraftig. Den absoluta nivån är beroende av storleken på och komplexiteten i den aktuella befattningen samt de ledande befattningshavarnas årliga prestation.

Prestationen återspeglas speciellt i de rörliga komponenterna, båda vad gäller den årliga och den långsiktiga rörliga lönedelen. Även om det kan variera över tiden med hänsyn till utvecklingen av marknaden för ersättning, är målnivån för den årliga lönedelen för ledande befattningshavare för närvarande 40 % av den fasta lönen. Den långsiktiga lönedelen är konstruerad så att den består av både teckningsoptioner och personaloptioner. För personaloptioner krävs att en given målnivå uppnås för ett visst nyckeltal för att det skall bli

ett utfall för denna lönedel. Det nyckeltal som för närvarande används är ”Resultat per aktie”. Utfallet för personaloptioner begränsas genom att ett ”tak” har lagts in, det vill säga hur stort ett utfall maximalt kan bli.

Förhållandet mellan fast och rörlig lön skall återspegla styrelsens bedömning av en rimlig balans mellan fasta och rörliga ersättningsdelar och gällande marknadspraxis för högre chefer.

Rörliga ersättningar i huvuddrag

Den årliga rörliga lönen är kontantbaserad och relaterad till det direkta verksamhetsmålet budgeterat koncernresultat, före bokslutsdispositioner och skatt. Detta mål har godkänts av styrelsen.

Aktiebaserade långsiktiga rörliga ersättningsplaner föreläggs årsstämman för godkännande. Utfallet av planerna är beroende av tre olika variabler, den enskildes investering i aktier, ett långsiktigt mål om resultat per aktie under den löptid som gäller för respektive program och aktiekursutvecklingen.

Pension

Pensionsförmåner skall vara konkurrenskraftiga i respektive hemland. För de ledande befattningshavare som i sina anställningsavtal har avtalat om pensionsförmån utöver ITP utgår en kompletterande pensionspremie. Denna premie uppgår till en viss procentsats baserad på den fasta månadslönen inklusive bonus för verkställande direktören och koncernchefen samt till en viss procentsats baserad på den fasta månadslönen för övriga ledande befattningshavare, som har denna förmån i sitt avtal.

Pensionsåldern är normalt 65 år men kan variera i enskilda fall.

Andra förmåner

Den grundläggande regeln är att andra förmåner, t ex förmånsbil och läkarvårdsplaner, skall vara konkurrenskraftiga på den lokala marknaden.

Borås i juni 2007
Styrelsen