

STYRELSENS FÖRSLAG TILL RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNINGAR OCH ANDRA ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE I KUNGSLEDEN AB-KONCERNEN

Styrelsen för Kungsleden AB föreslår att årsstämman den 18 april 2013 godkänner följande riktlinjer för ersättningar och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare. Med ledande befattningshavare förstås i detta sammanhang verkställande direktören och övriga ledningspersoner i Kungsledenkoncernen. Riktlinjerna för ersättning gäller även för styrelseledamöter i den omfattning de erhåller ersättning utanför styrelseuppdraget.

Allmänt

Kungsleden skall tillämpa ersättningsnivåer och anställningsvillkor som erfordras för att kunna rekrytera och behålla ledande befattningshavare med hög kompetens och kapacitet att nå uppställda mål, utformade med syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande. Ersättningsformerna skall motivera de ledande befattningshavarna att göra sitt yttersta för att säkerställa aktieägarnas intressen.

Ersättningsformerna skall därför vara marknadsmässiga samt enkla, långsiktiga och mätbara. Ersättningen till de ledande befattningshavarna skall i normalfallet bestå av en fast och en rörlig del. Den rörliga delen skall baseras på den ledande befattningshavarens prestation i förhållande till i förväg fastställda mål. Målen skall vara enkla, transparenta och mätbara.

För rörlig ersättning skall det maximala utfallet vara fastställt till ett visst tak.

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

Den fasta lönen till ledande befattningshavare skall vara marknadsanpassad och baseras på kompetens, ansvar och prestation. Det maximala utfallet för de ledande befattningshavarnas rörliga ersättning skall i normalfallet ligga i intervallet mellan 40-75 procent av den fasta lönen och baseras på den ledande befattningshavarens prestation i förhållande till i förväg fastställda mål för bolagets och respektive divisions resultatnivå och tillväxt.

Vid utformningen av rörlig ersättning till ledande befattningshavare, som utgår kontant, skall styrelsen överväga att införa förbehåll som (i) villkorar utbetalning av viss del av sådan ersättning av att prestationer på vilka intjänandet grundats visar sig vara hållbara över tid, och (ii) ger bolaget möjlighet att återkräva sådana ersättningar som utbetalats på grundval av uppgifter som senare visar sig vara uppenbart felaktiga.

Huvudsakliga villkor för långsiktiga incitamentsprogram

I det fall det finns långsiktiga incitamentsprogram inom bolaget skall dessa i huvudsak vara aktie- eller aktiekursrelaterade, prestationsbaserade och omfatta de ledande befattningshavarna samt personer i ledande ställning i bolaget som har en väsentlig påverkan på bl a bolagets resultat, ställning och tillväxt samt på att uppsatta mål infrias. Ett sådant incitamentsprogram skall säkerställa ett långsiktigt engagemang för bolagets utveckling, främja eget aktieinnehav i bolaget, implementeras på marknadsmässiga villkor och löpa över minst tre år.

Huvudsakliga villkor för icke-monetära förmåner, pension, uppsägning och avgångsvederlag

De ledande befattningshavarnas icke-monetära förmåner skall syfta till att underlätta befattningshavarens arbetsutförande och motsvara vad som kan anses rimligt i förhållande till praxis på den marknad där respektive befattningshavare är verksam.

De ledande befattningshavarnas pensionsvillkor skall vara marknadsmässiga i förhållande till vad som gäller för motsvarande befattningshavare på den marknad respektive befattningshavare är verksam och skall baseras på avgiftsbestämda pensionslösningar eller följa allmän pensionsplan, i Sverige ITP-planen.

Vid uppsägning, från företagets sida, av en ledande befattningshavare, tillämpas uppsägningslön med oförändrade villkor under 6-12 månader samt därtill ett icke pensionsgrundande avgångsvederlag på 6-12 månadslöner. Avgångsvederlaget skall i normalfallet vara avräkningsbart mot annan inkomst av ny tjänst eller nytt uppdrag. De ledande befattningshavarnas uppsägningstid skall vara 6 månader.

Ersättning till styrelseledamöter

Stämموvalda styrelseledamöter skall i särskilda fall kunna arvoderas för tjänster inom deras respektive kompetensområde, som inte utgör styrelsearbete. För dessa tjänster skall utgå ett marknadsmässigt arvode vilket skall godkännas av styrelsen.

Hur frågor om ersättning till ledande befattningshavare bereds och beslutas inom ramen för de av årsstämman beslutade riktlinjerna

Styrelsens ersättningsutskott behandlar och bereder ersättningsfrågor avseende de ledande befattningshavarna

Ersättningsutskottet bereder och utarbetar förslag till beslut avseende ersättning och anställningsvillkor för verkställande direktören, vilket föreläggs styrelsen för beslut. Styrelsen utvärderar årligen verkställande direktörens arbete.

Beträffande övriga ledande befattningshavare utarbetas förslag till beslut avseende ersättning och anställningsvillkor av verkställande direktören på basis av ramar och direktiv beslutade av ersättningsutskottet, som följer och utvärderar programmen för rörlig ersättning i bolaget. Förslaget föreläggs ersättningsutskottet för godkännande.

Styrelsen skall ha rätt att frånga dessa riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl, som exempelvis ytterligare rörlig ersättning vid särskilda prestationer. Om sådan avvikelse sker skall styrelsen redovisa skälen till avvikelsen vid närmast följande årsstämma. Styrelsen skall äga rätt att frånga ovanstående riktlinjer för ersättning för de ledande befattningshavarna om det erfordras i anledning av tidigare ingångna avtal.

Kostnader

Kostnaden för ersättningar som kan utgå i enlighet med ovanstående riktlinjer beräknas uppgå till maximalt 30 000 000 kronor, inklusive sociala avgifter, pensioner och arbetsgivaravgifter samt baseras på ett antagande om att de rörliga ersättningarna faller ut till fullo.

Stockholm i mars 2013
Kungsleden AB (publ)
Styrelsen