

## **STYRELSENS FÖRSLAG TILL RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNINGAR OCH ANDRA ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR KONCERNLEDNINGEN I KUNGSLEDEN AB-KONCERNEN**

---

Styrelsen för Kungsleden AB föreslår att årsstämman den 19 april 2012 godkänner följande riktlinjer för ersättningar och andra anställningsvillkor för koncernledningen.

### **Allmänt**

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

Ersättningsformerna skall därför vara marknadsmässiga samt enkla, långsiktiga och mätbara. Ersättningen till koncernledningen skall i normalfallet bestå av en fast och en rörlig del. Den rörliga delen skall belöna tydligt målrelaterade förbättringar i enkla och transparenta konstruktioner samt vara maximerad.

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

Den fasta lönen för koncernledningen skall vara marknadsanpassad och baseras på kompetens, ansvar och prestation. Bolagsledningens rörliga ersättning skall i normalfallet ligga i intervallet mellan 40-75 procent av den fasta lönen och relateras till uppfyllelsen av prognoser och 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 aktierelaterade och omfatta 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 och implementeras på marknadsmässiga villkor och löpa över minst tre år. För närmare information om befintligt incitamentsprogram hänvisas till årsredovisning för verksamhetsåret 2011 samt på bolagets webbplats [www.kungsleden.se](http://www.kungsleden.se).

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

Koncernledningens icke-monetära förmåner skall underlätta ledningsmedlemmarnas arbetsutförande och motsvara vad som kan anses rimligt i förhållande till praxis på den marknad där respektive ledningsmedlem är verksam.

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

Vid uppsägning, från företagets sida, av medlem i koncernledningen tillämpas uppsägningslön med oförändrade villkor under 6-12 månader samt därtill ett icke pensionsgrundande avgångsvederlag på 6-12 månadslöner. Avgångsvederlaget ska i normalfallet vara avräkningsbart mot inkomst av ny tjänst. Uppsägningstiden från medlem i koncernledningen är 6 månader.

### **Kretsen av befattningshavare som omfattas**

Med koncernledningen förstås i detta sammanhang verkställande direktör, vice verkställande direktör, divisionschefer, chefsjuristen, HR och kommunikationsdirektören samt chef affärsutveckling.

### **Hur frågor om ersättning till koncernledningen bereds och beslutas inom ramen för de av årsstämman beslutade riktlinjerna**

Styrelsens ersättningsutskott behandlar och bereder ersättningsfrågor avseende koncernledningen för beslut i styrelsen. Ersättningsutskottet bereder och utarbetar förslag till beslut avseende anställningsvillkoren för verkställande direktören vilket föreläggs styrelsen för beslut. Styrelsen utvärderar årligen verkställande direktörens arbete. Beträffande övriga medlemmar av koncernledningen fastställs villkoren av verkställande direktören på basis av ramar och direktiv beslutade av ersättningsutskottet.

Styrelsen skall äga rätt att frångå ovanstående riktlinjer för ersättning för koncernledningen om det i enskilda fall finns särskilda skäl eller erfordras i anledning av tidigare ingångna avtal.

### **Kostnader**

Kostnaden för ersättningar som kan utgå i enlighet med ovanstående riktlinjer beräknas uppgå till maximalt 36 000 000 kronor, inklusive sociala avgifter, pensioner och arbetsgivaravgifter samt baseras på ett antagande om att de rörliga ersättningarna faller ut till fullo.

---

Kungsleden AB (publ)  
*Styrelsen*  
Mars 2012