

Uppföljning och utvärdering av (i) program för rörliga ersättning till bolagets verkställande ledning, (ii) tillämpningen av riktlinjerna för ersättning till bolagets verkställande ledning och (iii) gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget enligt Svensk kod för bolagsstyrning 10.3 och 9.1.

Inledning

Styrelsens, i Kungsleden AB (publ) (Kungsleden), ersättningsutskott består av styrelsens ordförande Håkan Bryngelson samt styrelseledamöterna Joachim Gahm och Charlotta Wikström. Ersättningsutskottet har enligt Svensk kod för bolagsstyrning att, förutom att bereda styrelsens beslut i frågor om ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för bolagsledningen, att följa och utvärdera pågående, och under året avslutade, program för rörlig ersättning, tillämpningen av de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som årsstämman beslutat om samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Styrelsen skall enligt Svensk kod för bolagsstyrning lämna en redovisning av resultatet av den utvärdering som ersättningsutskottet har gjort.

Allmänt om ersättningar till Kungsledens bolagsledning

Ersättningen till ledningen består av en fast och en rörlig del. Kungsleden tillämpar ersättningsnivåer och anställningsvillkor som erfordras för att kunna rekrytera och behålla en ledning med hög kompetens och kapacitet att nå uppställda mål. Ersättningsstrukturen skall motivera koncernledningen att göra sitt yttersta för att säkerställa aktieägarnas intressen.

Rörlig ersättning

Den rörliga ersättningen till bolagsledningen i Kungsleden har bestått av kontantbaserad ersättning samt långsiktiga incitamentsprogram.

Den kontantbaserade rörliga ersättningen är relaterad till uppfyllelsen av olika finansiella och verksamhetsrelaterade mål på bolags- respektive divisionsnivå. Utfallet av kontantbaserad rörlig ersättning kan maximalt utgå med ett belopp motsvarande medarbetarens fasta lön under 12 månader. Ytterligare information om den kontantbaserade rörliga ersättningen finns i årsredovisningen för 2011, not 8.

Långsiktiga incitamentsprogram inom Kungsleden skall i huvudsak vara aktiekursrelaterade 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. De långsiktiga incitamentsprogrammen skall säkerställa ett långsiktigt engagemang för bolagets utveckling och implementeras på marknadsmässiga villkor. På årsstämman 2007 beslutades om ett prestationsbaserat personaloptionsprogram. Ytterligare information om personaloptionsprogrammet såsom beträffande utfall, deltagande, antal utgivna och utstående instrument m.m. finns i årsredovisningen för 2011, not 7 och 8.

Utvärdering av rörlig ersättning

Ersättningsutskottet har kontinuerligt under året följt och utvärderat utvecklingen av måluppfyllnad för rörlig ersättning.

Utvärdering av programmen för rörlig ersättning visade att de rörliga ersättningarna ligger väl i linje med att säkerställa aktieägarnas intressen samt att det är en viktig faktor för att kunna rekrytera och behålla en ledning med hög kompetens och kapacitet att nå uppställda mål.

Utvärdering av tillämpningen av riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare samt ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget

Ersättningsutskottets utvärdering har även resulterat i slutsatsen att de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som årsstämman 2011 beslutat om har tillämpats på bolagets program för rörliga ersättningar till bolagsledningen.

Det är styrelsens bedömning att de rörliga ersättningarna uppfyller målen att vara motiverande samt ge kompensation på ett balanserat och konkurrenskraftigt sätt.

Stockholm i mars 2012
Kungleden AB (publ)
Styrelsen