

Beslut om godkännande av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsens Förslag

Målsättningen med Ortivus riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare är att långsiktigt kunna attrahera, motivera och behålla kompetenta medarbetare. Ersättningarna består av fast lön, rörlig ersättning, pension och andra förmåner. Ersättningen ska vara marknadsmässig, och Bolaget beaktar praxis i respektive befattningshavares hemland.

Den fasta lönen ska vara konkurrenskraftig, och ska fastställas med beaktande av den enskilde befattningshavarens ansvarsområden, erfarenhet och årliga prestationer.

Den rörliga delen ska ha en maximinivå och ska vara baserad på utfallet i förhållande till specifika verksamhetsmål. Målnivån för den rörliga delen är för närvarande 10-30% av den fasta lönen, och ska inte överstiga 50%. Målsättningar för den rörliga delen revideras årligen.

Bolagets policy för pension är att pensionlösningarna ska vara avgiftsbestämda, samt följa lokal marknadspraxis i varje land.

Övriga förmåner, som t ex förmånsbil och sjukvårdsförsäkring, ska vara av begränsat värde i förhållande till den totala ersättningen, och följa lokal marknadspraxis i varje land.

Styrelsen ska kontinuerligt utvärdera huruvida ett aktierelaterat långsiktigt incitamentsprogram bör föreslås årsstämman. Andra typer av långsiktiga incitamentsprogram kan beslutas av styrelsen när så är påkallat.

Verkställande direktören har en uppsägningstid om 24 månader från bolagets sida, med avräkning mot lön från annan anställning efter 12 månader. Övriga ledande befattningshavare har en uppsägningstid på mellan 6 och 12 månader.

Styrelsen får avvika från ovanstående riktlinjer om det i enskilda fall finns särskilda skäl till detta.

Danderyd 2007-04-13