

Riktlinjer för ersättning och anställningsvillkor till ledande befattningshavare

Styrelsen för addVise inredning skyddsventilation AB (publ) ("Addvise") föreslår att årsstämman 2010 beslutar om följande förslag till riktlinjer för bestämmande av ersättning och anställningsvillkor till verkställande direktören ("VD") och övriga ledande befattningshavare. Riktlinjerna gäller vid nyanställning och i den mån omförhandling av ingångna avtal sker.

Förslag till riktlinjer

Addvise lönepolicy är att den totala ersättningen skall ligga på marknadsnivå i jämförbara bolag avseende bransch och storlek. Ledande befattningshavare skall ha såväl en fast som en rörlig lönedel. Grundprincipen är att den rörliga lönedelen maximalt får uppgå till 50 procent av fast årslön. Undantaget är VD vars rörliga lönedel maximalt får uppgå till 100 procent av fast årslön.

Den rörliga lönedelen fördelas normalt i två eller tre delmål t.ex: 1) Vinst per aktie; 2) kassaflöde; och 3) individuella/kvalitativa mål. Den rörliga lönedelen baseras på en intjänandeperiod om 1 år. Målen för VD fastställs av styrelsen. För övriga befattningshavare fastställs målen av VD efter tillstyrkande av styrelseordförande.

Den rörliga lönedelen skall baseras på reviderade siffror och får ej utbetalas förrän Addvise årsredovisning fastställts av bolagets årsstämma.

Ledande befattningshavare har rätt till pensionsavsättningar uppgående till maximalt 10 procent av fast och rörlig ersättning. Undantaget är VD som har rätt till pensionsavsättningar maximalt uppgående till 15 procent av fast och rörlig ersättning. Pensionsåldern föreslås vara 65 år.

Ledande befattningshavares anställningsavtal skall inkludera ersättnings- och uppsägningsbestämmelser. Ledande befattningshavare exklusive VD skall ha maximalt ha 3 månaders uppsägningstid. VDs uppsägningstid skall ej överstiga 6 månader. I det fall rådande arbetsrätt stipulerar andra villkor skall givetvis dessa beaktas. Anställningsavtalen skall ej innehålla något avgångsvederlag.