

RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Årsstämman den 8 maj 2018 antog följande riktlinjer för bestämmande av lön och ersättning till den verkställande direktören och andra personer i bolagets ledning. Med ersättning avses även överlåtelse av värdepapper och rätt att i framtiden förvärva värdepapper från bolaget.

Styrelsen ska varje år inför årsstämman upprätta ett förslag till riktlinjer för ersättning till den verkställande direktören och andra personer i bolagets ledning. Information om tidigare beslutade ersättningar som inte har förfallit till betalning ska fogas till styrelsens förslag inför varje årsstämma. Om de riktlinjer som bolagsstämman beslutar om inte har följts, ska även information om detta och om skälen till avvikelsen fogas till förslaget. Bolagets revisor ska senast tre veckor före varje årsstämma lämna ett skriftligt undertecknat yttrande till styrelsen om huruvida riktlinjerna har följts. Om riktlinjerna enligt revisorns bedömning inte har följts, ska skälen för denna bedömning framgå av yttrandet.

RIKTLINJER FÖR ARVODEN OCH ERSÄTTNINGAR

Ersättning till styrelsen

Till styrelsens ordförande och ledamöter ska utgå ersättning för styrelseuppdraget enligt bolagsstämmans beslut. I de fall kommittéer inrättas utgår separat arvode för dessa enligt bolagsstämmans beslut. Förslag på arvoden lämnas av valberedningen och beslut fattas vid ordinarie bolagsstämma (årsstämma).

Ersättning till ledande befattningshavare

Med ledande befattningshavare avses VD/Koncernchef, Group CFO, CIO, HR-chef, Kommunikationschef/IR-ansvarig samt respektive VD i dotterbolagen.

Ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare ska vara marknadsmässiga och konkurrenskraftiga för att möjliggöra för Moment Group att attrahera och behålla skickliga medarbetare.

Ersättningen till VD ska motsvara den gängse ersättningen för VD:ar anställda i bolag med en verksamhet, storlek och komplexitet som är jämförbar med Moment Groups. Vid denna bedömning ska hänsyn tas till att Moment Group idag är ett bolag som är inne i en expansiv fas.

Ersättning till VD och övriga ledande befattningshavare utgörs av grundlön, sedvanlig tjänstepension liksom i förekommande fall sedvanliga icke-monetära förmåner som företagsbil. Rörlig ersättning ska kunna utgå.

Styrelsen ska varje år överväga om incitamentsprogram omfattande ledande befattningshavare ska föreslås årsstämman. Det finns för närvarande ett utestående incitamentsprogram. På extra bolagsstämman den 15 december 2017 beslutades att emittera högst 230 000 teckningsoptioner, som berättigar till teckning av lika många aktier i bolaget under 2021. Teckningsoptionerna tecknades av ett dotterbolag till bolaget och [samtliga] har överlåtits till ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner i bolaget.

För både VD och övriga ledande befattningshavare utgår pensionsförmåner och eventuell rörlig ersättning liksom eventuell ersättning i form av finansiella instrument samt övriga förmåner som en del av den totala ersättningen. Rörliga ersättningar ska vara kopplade till förutbestämda och mätbara kriterier, utformade med syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande. Kriterierna för att erhålla rörlig ersättning ska vara knutna till måluppfyllnad i förhållande till rörelseresultat eller andra, för verksamheten väsentliga mål. Rörlig ersättning som utgår kontant kan maximalt utgå med 50 procent av den fasta årslönen för koncernens VD samt 25 procent av den fast årslönen för respektive annan ledande befattningshavare.

Uppsägningstiden ska vara så lång att bolaget ges skälig tid att rekrytera och utbilda ersättare, med de begränsningar som kan följa av lag. En uppsägningstid från arbetstagarens sida om maximalt sex månader ska anses uppfylla detta krav.

Styrelsen ska till förslaget om riktlinjer för ersättning som lämnas inför årsstämman foga information om tidigare beslutade ersättningar som inte har förfallit till betalning. Det föreligger inga beslutade ersättningar som ännu inte har förfallit till betalning.

BESLUT OCH BEREDNING

Styrelsen ska besluta om ersättning och övriga anställningsvillkor för VD.

Ett Ersättningstutskott är tillsatt med uppgift att vara ett beredande organ och alla beslut ska underställas styrelsen.

VD ska bereda förslag till ersättningsutskottet om ersättning och övriga anställningsvillkor till övriga ledande befattningshavare. Ersättningsutskottet bereder därefter dessa och presenterar för styrelsen som fattar beslut.

Styrelsen får frånga dessa riktlinjer om det i ett enskilt fall finns skäl till det.

Det åligger styrelsen att inför varje årsstämma upprätta förslag till riktlinjer om ersättning till ledande befattningshavare, samt att i förslaget ta hänsyn till de eventuella förändringar i bolagets storlek, verksamhet, art, ledning eller ägarstruktur som motiverar en förändring av riktlinjerna. Styrelsen ska även årligen värdera om den till stämman ska föreslå aktierelaterade incitamentsprogram. Bolagsstämman ska besluta om samtliga aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram till bolagsledningen. Bolagsstämmans beslut ska omfatta de väsentliga villkoren i programmet. Frågor om bl.a. beslutsformer och vilket beslutsunderlag som krävs för aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram regleras även av tvingande regler i 16 kap. aktiebolagslagen (2005:551) och Aktiemarknadsnämndens uttalanden, främst uttalande AMN 2002:1. Aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram ska utformas med syfte att uppnå ökad intressegemenskap mellan den deltagande befattningshavaren och bolagets aktieägare. Intjänandeperioden alternativt tiden från avtalets ingående till dess att en aktie får förvärvas ska inte understiga tre år. Program som innebär förvärv av aktier ska utformas så att ett eget aktieinnehav i bolaget främjas.

Moment Group AB (publ)
Styrelsen