

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsens förslag till riktlinjer

Styrelsen föreslår följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

Ledande befattningshavare ska erbjudas marknadsmässig och konkurrenskraftig ersättning. Ledande befattningshavare i Eolus är de personer som ingår i bolagets ledningsgrupp, för närvarande VD, vice VD, CFO, bolagsjurist och chef för Project Delivery.

Ersättningens nivå för den enskilde befattningshavaren ska vara baserad på faktorer som befattning, kompetens, erfarenhet och prestation. Ersättningen består av fast lön och pensionsförmån samt ska därutöver kunna bestå av rörlig lön och icke monetära förmåner. Bolaget ska ha möjlighet att erbjuda samtliga ledande befattningshavare en rörlig ersättning som maximalt uppgår till en halv månadslön per år. Den rörliga lönen ska baseras på att ett eller flera kvantitativa och/eller kvalitativa mål uppnås. Målen ska utformas med syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande.

Bolaget ska även ha möjlighet att erbjuda ledande befattningshavare ett aktiesparprogram som innebär att bolaget ersätter kostnaden för att, tre år efter utbetalning av rörlig ersättning, förvärva hälften så många aktier som befattningshavaren förvärvat för sin rörliga ersättning och då fortfarande äger.

I den mån styrelseledamot utför arbete för Eolus vid sidan av styrelseuppdraget ska dessa riktlinjer gälla även för eventuell ersättning för sådant arbete, dock att styrelseledamot inte ska omfattas av eventuellt aktiesparprogram som gäller för andra ledande befattningshavare. Bolaget föreslås få frågå riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

Till förslaget om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ska enligt 8 kap. 51 och 52 §§ aktiebolagslagen fogas dels information om tidigare beslutade ersättningar som inte har förfallit till betalning, dels uppgift om vad bolagets åtaganden gentemot ledande befattningshavare sammanlagt kan beräknas kosta bolaget vid olika tänkbara utfall.

Riktlinjerna gäller enligt lag inte för incitamentsprogram som beslutas enligt 16 kap. aktiebolagslagen, till exempel teckningsoptionsprogram.

Information om tidigare beslutade ersättningar

Bolaget har de rörliga ersättningar som anges nedan. Utöver dessa och åtaganden att betala löpande ersättning såsom lön, pension och andra förmåner finns inga tidigare beslutade ersättningar till någon ledande befattningshavare som inte har förfallit till betalning. Ingen ledande befattningshavare har rätt till avgångsvederlag vid anställnings upphörande.

För ytterligare information om ersättning till ledande befattningshavare se not 6 i Årsredovisningen. Inga avsteg från tidigare beslutade riktlinjer har gjorts.

Bolagets beräknade kostnader för rörliga ersättningar

Enligt aktiebolagslagen ska bolaget redovisa vad den rörliga ersättningen till ledande befattningshavare kan komma att kosta vid olika tänkbara utfall.

De riktlinjer styrelsen föreslår medger rörliga ersättningar uppgående till högst fyra månadslöner för VD och vice VD samt högst tre månadslöner för övriga ledande befattningshavare, samt ersättning för kostnaden för att, tre år efter utbetalning av rörlig ersättning, förvärva hälften så många aktier som befattningshavaren förvärvat för sin rörliga ersättning och då fortfarande äger. Deltagande i aktiesparprogram är begränsat till högst motsvarande en månadslön för samtliga ledande befattningshavare. Med ledande befattningshavare avses VD, vice VD, CFO, bolagsjurist och chef för Project Delivery.

Baserat på nuvarande antal ledande befattningshavare och nuvarande ledande befattningshavares lön kan Bolagets årliga kostnad för rörlig ersättning som mest uppgå till cirka 3,0 MSEK per år, om kursen på Bolagets aktie är densamma om tre år som den är för närvarande.

Styrelsen i Eolus Vind AB i januari 2019