

## **Förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare**

---

Styrelsen föreslår följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. För närvarande finns det tio ledande befattningshavare i Bolaget, inklusive den verkställande direktören.

Riktlinjerna ska tillämpas på anställningsavtal ingångna efter årsstämman och för ändringar i anställningsavtal gjorda därefter.

Styrelsen äger rätt att avvika från nedanstående riktlinjer till ledande befattningshavare om det finns särskilda skäl.

### **Ersättning**

Ersättning till verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare ska spegla CLX behov av att rekrytera och motivera kvalificerade medarbetare genom ersättningspaket som upplevs som rättvisa och varandes på en konkurrenskraftig nivå.

Ersättningen ska bestå av följande delar:

- fast grundlön;
- kortsiktig rörlig ersättning;
- långsiktig rörlig ersättning;
- pensionsförmåner; och
- övriga förmåner och avgångsvederlag.

### **Grundlön och rörlig ersättning**

Den fasta lönen ska återspegla befattning, kvalifikationer, erfarenhet och individuella prestationer. Den ska vara marknadsmässig.

Rörlig lön ska mätas mot fördefinierade finansiella prestationsmål. Icke-finansiella mål kan också användas för att stärka fokus på att uppnå koncernens strategiska planer. Målen ska vara specifika, tydliga, mätbara och tidsbundna och ska fastställas av styrelsen.

Den rörliga ersättningen ska inte överstiga 30 procent av den fasta grundlönen för verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare.

Långsiktig rörlig ersättning kan innefatta aktierelaterade incitamentsprogram, se nedan.

### **Pensioner**

Pensionsförmåner för verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare ska återspegla vanliga villkor, jämfört med vad som generellt gäller för motsvarande befattningshavare i andra företag och ska i normalfallet grundas på avgiftsbestämda pensionsplaner.

### **Övriga ersättningar**

Övriga förmåner ska i första hand bestå av sjukförsäkring och friskvård. Övriga förmåner kan också innehålla allmänt accepterade ersättningar i samband med anställning eller flytt utomlands av en ledande befattningshavare.

**Aktierelaterade incitamentsprogram**

Varje år kommer styrelsen att utvärdera huruvida ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram ska föreslås bolagsstämman. En extra bolagsstämma 5 december 2016 beslutade om att inrätta ett aktierelaterat incitamentsprogram (LTI 2016). Årsstämman beslutade den 18 maj 2018 om att inrätta ett nytt aktierelaterat incitamentsprogram (LTI 2018) och styrelsen har återigen föreslagit att årsstämman fattar beslut om att inrätta ett nytt aktierelaterat incitamentsprogram (LTI 2019). Syftet med att erbjuda aktierelaterade incitamentsprogram är att säkerställa att ledande befattningshavares intresse överensstämmer med Bolagets aktieägare. Individuellt, långsiktigt ägande bland nyckelpersoner kan förväntas stimulera till ett ökat intresse för verksamheten och dess lönsamhet, öka motivationen och samhörighetskänslan med Bolaget.

**Anställningens upphörande**

Om Bolaget säger upp verkställande direktörens anställning, ska uppsägningstiden vara högst sex månader, och om verkställande direktören säger upp anställningen ska uppsägningstiden vara sex månader.

Mellan Bolaget och ledande befattningshavare gäller en uppsägningstid om 3-6 månader för Bolaget och 3-6 månader för den anställde.

**Avvikelser från föregående års riktlinjer**

De riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som antogs av årsstämman 2018 har uppfyllt sitt syfte på ett tillfredsställande sätt. Oaktat detta har styrelsen, i samband med rekryteringen av Bolagets nye verkställande direktör, bedömt att särskilda skäl förelegat (det vill säga möjligheten att rekrytera en verkställande direktör som kan bidra till Bolagets fortsatta utveckling och tillväxt) för att avvika från riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare som antogs av årsstämman 2018.

Styrelsen har beslutat att frångå riktlinjerna på så sätt att maximal rörlig ersättning ska kunna uppgå till 42 procent av den nya verkställande direktörens fasta lön under det första anställningsåret, för att därefter maximalt uppgå till 30 procent. Därtill har en så kallad sign-on bonus utgått till Oscar Werner i samband med hans rekrytering som kompensation för optioner hos sin tidigare arbetsgivare som han har förlorat när han anställdes av Bolaget.

\* \* \*

Stockholm, april 2019  
CLX Communications AB (publ)  
*Styrelsen*