



Styrelsens för Loomis AB (publ) förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen för Loomis AB (publ) föreslår att årsstämman 2017 beslutar om följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

1. Riktlinjernas omfattning

Dessa riktlinjer avser ersättning och andra anställningsvillkor för de personer som under den tid riktlinjerna gäller ingår i Loomis koncernledning, nedan gemensamt kallade "ledande befattningshavare". Medlemmar i koncernledningen är för närvarande Patrik Andersson, Anders Haker, Lars Blecko, Johannes Bäckman, Patrik Högberg, Kenneth Högman, Georges López Periago, Mårten Lundberg, Martti Ojanen och Urs Rööslä.

Riktlinjerna gäller för avtal som ingås efter årsstämmans beslut samt för ändringar som görs i befintliga avtal efter denna tidpunkt. Styrelsen ska ha rätt att frångå riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det. Riktlinjerna ska vara föremål för en årlig översyn.

2. Grundläggande principer och ersättningsformer

Grundprincipen är att ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare ska vara marknadsmässiga och konkurrenskraftiga för att säkerställa att Loomis-koncernen kan attrahera och behålla kompetenta ledande befattningshavare.

Den totala ersättningen till ledande befattningshavare ska bestå av fast ersättning, rörlig ersättning, pension och övriga förmåner.

Styrelsen ska varje år överväga om ett aktie- eller aktiekursrelaterat incitamentsprogram ska föreslås för årsstämman eller inte. Vid årsstämman 2016 fattades det beslut om ett incitamentsprogram.

3. Principer för olika typer av ersättningar

Fast ersättning

Den fasta ersättningen för ledande befattningshavare i Loomis-koncernen ska vara marknadsanpassad och konkurrenskraftig och ska baseras på den enskilda befattningshavarens ansvarsområde, befogenheter, kompetens och erfarenhet.

Rörlig ersättning

Utöver fast årslön ska ledande befattningshavare även kunna erhålla rörlig ersättning, vilken ska baseras på utfallet i förhållande till resultatmål och tillväxtmål inom det individuella ansvarsområdet (koncern, region eller dotterbolag) och sammanfalla med aktieägarnas intressen. Rörlig ersättning inom ramen för bolagets AIP (Annual Incentive Plan) ska motsvara maximalt 60 procent av den fasta årslönen för verkställande direktören och koncernchefen och maximalt 80 procent av den fasta årslönen för övriga personer i koncernledningen. Rörlig ersättning inom ramen för bolagets LTIP (Long-Term Incentive Plan) ska motsvara maximalt 40 procent av den fasta årslönen för verkställande direktören och koncernchefen och maximalt 50 procent av den fasta årslönen för övriga personer i koncernledningen.

Bolagets beräknade kostnad för rörlig ersättning till ledande befattningshavare enligt styrelsens förslag framgår av Bilaga.

Utöver ovanstående rörliga ersättning kan från tid till annan beslutas om långsiktiga incitamentsprogram enligt punkt 2 ovan.

Pension

Pensionsrätt för ledande befattningshavare ska gälla från tidigast 65 års ålder, och ska, i den utsträckning befattningshavarna inte omfattas av pensionsförmåner enligt kollektivavtal (ITP-plan), utgå enligt avgiftsbestämd pensionsplan motsvarande högst 30 procent av den fasta årslönen. För ledande befattningshavare som inte omfattas av kollektivavtal (ITP-plan) ska rörlig ersättning inte vara pensionsgrundande. Ledande befattningshavare som är bosatta utanför Sverige får erbjudas pensionslösningar som är konkurrenskraftiga i det land där personerna är bosatta.

Villkor vid uppsägning

Vid uppsägning från bolagets sida ska uppsägningstiden för samtliga ledande befattningshavare vara högst 12 månader med rätt till avgångsvederlag efter uppsägningstidens slut motsvarande högst 100 procent av den fasta lönen i maximalt 12 månader. För egna uppsägningar ska en uppsägningstid om högst 6 månader gälla.

Övriga förmåner

Övriga förmåner, t ex tjänstebil, extra sjukförsäkring eller företagshälsovård, ska kunna utgå i den utsträckning detta bedöms vara marknadsmässigt för ledande befattningshavare i motsvarande positioner på den arbetsmarknad där befattningshavaren är verksam. Det samlade värdet av dessa förmåner ska dock utgöra en mindre del av den totala ersättningen.

4. Styrelsens beredning av och beslutsfattande i samband med ärenden som gäller löner och andra ersättningar för ledande befattningshavare

Den inom styrelsen utsedda ersättningskommittén bereder frågor rörande löner och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare. Kommittén har ingen egen beslutsbefogenhet utan presenterar sitt förslag inför styrelsens beslutsfattande. Beslut om ersättningar till verkställande direktören och koncernchefen fattas av styrelsen i dess helhet. För övriga ledande befattningshavare fattas beslut om ersättningar av verkställande direktören/koncernchefen efter samråd med ersättningskommittén.

Stockholm i mars 2017
Styrelsen
Loomis AB (publ)

Bilaga till styrelsens i Loomis AB (publ) förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Beräknad rörlig ersättning

Kostnaden för rörlig ersättning till ledande befattningshavare enligt styrelsens förslag beräknas baserat på nuvarande ersättningsnivåer och kan vid maximalt utfall, vilket förutsätter att samtliga ersättningsgrundande mål är uppfyllda, komma att uppgå till sammanlagt 45 miljoner kronor. Beräkningen är gjord utifrån de personer som för närvarande ingår i koncernledningen. Kostnaderna kan förändras om fler personer skulle tillkomma i koncernledningen.

Tidigare beslutade ersättningar som inte förfallit till betalning

I not 11, Personal, årsredovisningen för 2016, redovisas den totala ersättningen till koncernledningen under 2016, inklusive tidigare ingångna åtaganden vilka ännu inte har förfallit till betalning.