

## Ersättningspolicy för ledande befattningshavare 2019

Svedbergs ersättningspolicy för VD och medarbetare i ledande ställning, är ett viktigt instrument för styrelsen och ägarna. Omfattningen och strukturen på ersättningsystemet måste vara sådana att kvalificerade personer kan rekryteras och bibehållas samt motiveras till goda insatser i riktning mot beslutade mål.

Till grund för bedömningen skall ligga uppdragets art, omfattning och ansvar samt kompetens och arbetsresultat. Resultaten skall avse såväl berörda personers resultat som företagets övergripande resultat och framtidsutsikter.

Riktlinjerna är fastställda i enlighet med ABL 8 kap 51-53 §.

### **Ersättning**

Ersättning till VD och medarbetare i ledande ställning. t.ex. ledningsgrupp och dotterbolags VD skall bestå av:

#### **Fast del**

Grundlön inklusive till exempel bilförmån eller andra förmåner.

#### **Rörlig del**

Rörlig lönedel baseras på koncernens resultatförbättring av EBITA och EBITA-marginal. Till VD utgår rörlig lönedel uppgående till max 50 procent av den fasta ersättningen.

Rörlig lönedel till ledande befattningshavare, förutom VD, beräknas på liknande sätt som för VD och uppgår till max 30 procent av fast ersättning.

Rörlig lönedel är ej semester- och pensionsgrundande.

#### **Pension**

Pensionen skall vara premiebaserad och följa ITP-planen alternativt uppgå till maximalt 30 procent av fast lön.

#### **Uppsägningstid**

Uppsägningstiden skall anges i avtal och vara maximalt 12 månader.