

ANSVAR OCH BOLAGSSTYRNING

Bolagsstyrning

Bolagsstyrningen inom MTG utgår från svensk lagstiftning, Nasdaq Stockholms Regelverk för emittenter och svensk kod för bolagsstyrning ("Koden"), se www.bolagsstyrning.se. Under 2019 har MTG följt Koden och Nasdaq Stockholms Regelverk för emittenter samt god sed på värdepappersmarknaden.

Aktieägare

För information om Bolagets ägarstruktur, aktiekapital och MTG-aktien, vänligen se avsnittet "MTG aktien" på sidorna 32-33.

Information till aktieägarna inkluderar delårsrapporter och bokslutskommunikéer, årsredovisningar och pressmeddelanden om betydande händelser som inträffar under året. Alla rapporter, pressmeddelanden och övrig information återfinns på MTGs webbplats www.mtg.com

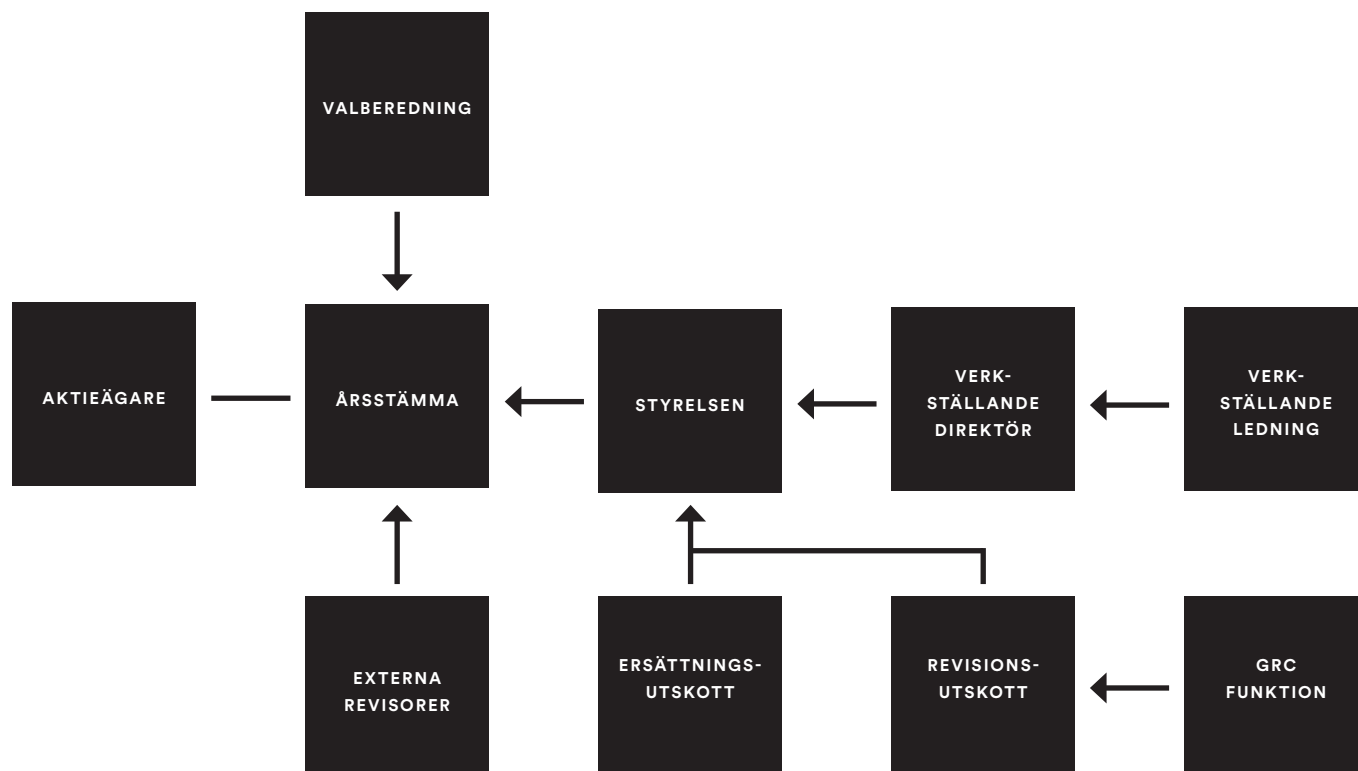
Årsstämma

Av aktiebolagslagen (2005:551) och bolagsordningen framgår hur kallelse till årsstämma och extra bolagsstämma ska ske samt vem som har rätt att delta och rösta vid stämman. Inga begränsningar gäller för hur många röster varje aktieägare kan avge vid stämman. A-aktier medför rätt till tio röster, medan B- och C-aktier medför rätt till en röst.

Valberedningen

Valberedningen består av representanter för några av MTGs största aktieägare och i dess uppgifter ingår:

- Att utvärdera styrelsens arbete och sammansättning
- Att lämna förslag till årsstämman avseende val av styrelse och styrelseordförande
- Att tillsammans med revisionsutskottet ta fram förslag avseende val av revisorer (när det är lämpligt)
- Att lägga fram förslag avseende ersättning till styrelsen och bolagets revisorer
- Att lämna förslag avseende ordförande vid årsstämman
- Att lämna förslag till nästa årsstämma avseende tillsättning av valberedningen



I enlighet med det beslut som togs av MTGs aktieägare vid MTGs årsstämma 2019 sammankallades en valberedning för att ta fram förslag till årsstämma 2020. Valberedningen består av Joachim Spetz, utnämnd av Swedbank Robur Fonder, Erik Durhan, utnämnd av Nordea Fonder, David Marcus, utnämnd av Evermore Global Advisors, LLC och David Chance, styrelseordförande. De tre aktieägare som har utsett representanter till valberedningen representerar uppskattningsvis 17 procent av de totala rösträtterna i MTG. Valberedningens ledamöter utsåg Joachim Spetz till ordförande vid sitt första möte. Information om hur aktieägare kan lämna förslag till valberedningen har publicerats på www.mtg.com, där även valberedningens motiverade yttrande till årsstämma samt en kort redogörelse för dess arbete kommer att offentliggöras i god tid före årsstämma 2020. I sitt arbete tillämpar valberedningen regel 4.1 i Svensk kod för bolagsstyrning som mångfaldspolicy. Valberedningen beaktar följaktligen vikten av en ökad mångfald i styrelsen, när det gäller kön, ålder och nationalitet samt erfarenhet, yrkesbakgrund och verksamhetsområden. Närmare information om detta framgår av valberedningens motiverade yttrande beträffande sitt förslag till styrelse som lämnades i samband med årsstämma 2019.

Styrelsen

Styrelseledamöterna väljs årligen på årsstämma för tiden intill slutet av nästa årsstämma. Bolagsordningen innehåller inga begränsningar angående styrelseledamöternas valbarhet. Enligt bolagsordningen ska styrelsen bestå av lägst tre och högst nio stämмоvalda styrelseledamöter. Styrelsen i Modern Times Group MTG AB består av fem ledamöter. Styrelseledamöterna är David Chance, Simon Duffy, Gerhard Florin, Donata Hopfen och Natalie Tydeman. Alla styrelseledamöterna omvaldes vid årsstämma 2019. Under 2019 uppfyllde styrelsen i MTG Kodens krav på att majoriteten av ledamöterna ska vara oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen, samt att minst två av dessa även ska vara oberoende i förhållande till bolagets större aktieägare (det vill säga ägande som överstiger 10 procent). Information om respektive styrelseledamot finns på sidorna 42-43.

Styrelsens ansvar och arbetsuppgifter

MTGs styrelse ansvarar för den övergripande strategin för koncernen och för att organisera förvaltningen av den i enlighet med aktiebolagslagen. Styrelsens arbets- och delegationsordning, instruktion till verkställande direktören och rapporteringsinstruktioner uppdateras och godkänns minst en gång per år efter att årsstämma hållits. Precis som tidigare år har ett ersättnings- och revisionsutskott utsetts inom styrelsen. Dessa utskott är för styrelsen beredande organ och inskränker inte styrelsens övergripande ansvar för bolagets skötsel och de beslut som fattas.

Styrelsens arbete

Styrelsen har under året haft tolv styrelsemöten. Inför varje ordinarie styrelsemöte får styrelseledamöterna en skriftlig dagordning, som grundar sig på den av styrelsen fastställda arbetsordningen, och ett fullständigt informations- och beslutsunderlag. Återkommande punkter är bland annat bolagets finansiella resultat och ställning, marknadsläge, investeringar och fastställande av finansiella rapporter. Löpande under året behandlas också rapporter från revisions- och ersättningsutskottet samt rapporter avseende intern kontroll och finansieringsverksamhet. Vid mötena är verkställande direktören föredragande och även bolagets finanschef och andra personer ur ledningen deltar och föredrar särskilda ärenden. Koncernens chefsjurist är styrelsens sekreterare. Styrelseledamöternas närvaro vid styrelse- och utskottsmöten framgår av tabellen på sida 43. Viktiga frågor som behandlats under året har varit strategi-

frågor, med särskilt fokus på strukturfrågor (som uppdelningen av MTG till två noterade bolag; MTG Group och Nordic Entertainment Group och förberedelserna inför ett förslag avseende utdelningen av Nordic Entertainment Group och den strategiska granskningen av bolagets gaming-vertikal).

Säkerställande av kvalitet i finansiell rapportering

I den arbetsordning som årligen beslutas av styrelsen ingår instruktioner om bland annat vilka finansiella rapporter och liknande information som ska lämnas till styrelsen. Utöver bokslutskommuniké, delårsrapporter och årsredovisning granskar och utvärderar styrelsen omfattande finansiell information som avser såväl koncernen i sin helhet som de olika enheter som ingår i koncernen. Styrelsen granskar också, i första hand genom revisionsutskottet, de mest väsentliga redovisningsprinciper som tillämpas i koncernen avseende den finansiella rapporteringen, liksom väsentliga förändringar av principerna. I revisionsutskottets uppgifter ingår även att granska rapporter om internkontroll och processerna för finansiell rapportering såväl som interna revisionsrapporter som sammanställs av koncernens funktion för Styrning, risk och regelefterlevnad (allmänt känt som GRC). Koncernens externa revisorer rapporterar till styrelsen vid behov. Koncernens externa revisorer deltar också i revisionsutskottets möten. Samtliga revisionsutskottsmöten protokollförs och protokollen är tillgängliga för alla styrelseledamöter och för revisorerna.

Utvärdering av styrelse och verkställande direktör

Styrelsen följer ett fastställt förfarande för att årligen utvärdera resultatet av styrelsens och utskottens arbete, hur väl arbetssättet fungerar och hur det kan förbättras. Frågorna fokuserar på huruvida styrelsen adderar värde till organisationen, förstärker utförandet genom granskning av styrelsens sammansättning och struktur, arbetets utförande och effektivitet och dess roll i granskningen av verkställandet av överenskomna strategier. Enkäten inkluderar också genomgång av individuella prestationer. Frågorna avser både betygsättning enligt färdiga skalor och erbjuder också möjligheten att ge relevanta kommentarer, särskilt avseende konkreta förslag till förbättringar. Ordföranden avlämnar därefter i fjärde kvartalet en rapport över utfallet av utvärderingen till styrelsen. Ordföranden presenterar och diskuterar också denna sammanfattning med valberedningen. Därtill genomförs vart tredje år en mer utförlig utvärdering av styrelsen av en oberoende styrelseledamot eller en extern konsult. Senast en sådan mer utförlig utvärdering genomfördes var år 2017.

Ersättningsutskott

Ersättningsutskottet består av Natalie Tydeman, ordförande, David Chance och Gerhard Florin. Ersättningsutskottets uppgifter framgår av avsnitt 9.1 i Koden, och omfattar frågor om löner, pensionsvillkor, incitamentsprogram och övriga anställningsvillkor för ledande befattningshavare. De riktlinjer som har tillämpats under 2019 presenteras i not 26 för koncernen. Ersättningsutskottets samtliga möten protokollförs och protokollen tillställs styrelsen vid dess nästkommande möte.

Revisionsutskottet

Revisionsutskottet består av Simon Duffy, ordförande, Donata Hopfen och Natalie Tydeman. Revisionsutskottets uppgifter framgår av 8 kap 49b § aktiebolagslagen. I dessa uppgifter ingår att revisionsutskottet ska övervaka MTGs finansiella rapportering och effektivitet i bolagets interna kontroll, såväl som att upprätthålla löpande kontakt med MTGs revisorer. Revisionsutskottets arbete inriktas primärt på kvaliteten och riktigheten i koncernens finansiella redo-

visning och därtill hörande rapportering samt arbetet med den interna kontrollen av den finansiella rapporteringen inom MTG. Revisionsutskottet utvärderar vidare revisorernas arbete, kvalifikationer och oberoendeställning. Revisionsutskottet följer hur redovisningsprinciper och krav på redovisning utvecklas, diskuterar andra väsentliga frågor som har samband med MTGs ekonomiska redovisning och rapporterar sina iakttagelser till styrelsen. Revisionsutskottets samtliga möten protokollförs och protokollen tillställs styrelsen vid dess nästkommande möte.

Ersättning till styrelseledamöter

Ersättning till styrelseledamöter för styrelsearbete och för utskottsarbete föreslås av valberedningen och godkänns av årsstämman. Valberedningens förslag baseras på jämförelse med ersättningen i andra bolag i samma bransch och storlek. Information om ersättning till styrelseledamöter återfinns i not 26. Styrelseledamöter deltar inte i koncernens incitamentsprogram.

Externa revisorer

KPMG valdes som MTGs revisorer för räkenskapsåren 2019 intill slutet av årsstämman 2020. KPMG har varit koncernens externa revisorer sedan 1997. Joakim Thilstedt, auktoriserad revisor, ansvarar för revisionen av bolaget för KPMGs räkning sedan december 2013. Revisionsuppdraget omfattar granskning av årsredovisningen, bokföringen, styrelsens och verkställande direktörens förvaltning, övriga uppgifter som det ankommer på bolagets revisor att utföra och rådgivning eller annat arbete som kan förädlas på grundval av iakttagelser vid granskning eller vid genomförandet av andra sådana uppdrag. Alla andra uppdrag definieras som övriga uppdrag. Revisorer rapporterar resultatet av sin granskning för aktieägarna genom revisionsberättelsen, som de presenterar för årsstämman. Dessutom rapporterar revisorer resultatet av sin granskning till revisionsutskottet vid varje ordinarie möte och till styrelsen vid behov. KPMG arbetade även med andra ärenden utöver revisionen under 2019. Dessa tjänster omfattade arbete i relation till uppdelningen av MTG och Nordic Entertainment Group, skatteregler och deras efterlevnad, rådgivning i redovisningsfrågor, rådgivning kring processer och internkontroll liksom andra uppdrag av liknande karaktär nära relaterat till revisionsprocessen. För mer detaljerad information om revisionsarvodet för året, se not 27.

Förhandsgodkännandepolicy och rutiner för icke-revisionsrelaterade tjänster

Revisionsutskottet har etablerat godkännandepolicies och rutiner för andra tjänster än revisionstjänster för att säkra revisorernas oberoende. Nuvarande policy godkändes i november 2019 av revisionsutskottet.

Verkställande ledning

Per årsskiftet 2019/2020 bestod den verkställande ledningen i MTG av verkställande direktör Jørgen Madsen Lindemann, CFO Maria Redin, Head of Communications & Investor Relations Lars Torstenson, Head of Product Development and Incubation Peter Nørrelund, Head of Esports and Gaming Arnd Benninghoff samt chefsjurist Johan Levinsson. Jette Nygaard-Andersen lämnade MTG i februari 2019. Information om respektive styrelseledamot, inklusive aktieinnehav per 31 december 2019, finns på sidorna 44-45.

Verkställande direktör

VD ansvarar för att den löpande förvaltningen av bolaget sköts enligt styrelsens riktlinjer och anvisningar. VD tar i samråd med styrelsens ordförande fram nödvändig information och dokumentation som underlag för styrelsens arbete och för att styrelsen ska kunna

fatta väl underbyggda beslut. VD stöds av den verkställande ledningen. Styrelsen utvärderar VDs arbete fortlöpande. Styrelsen har därutöver haft ett utvärderingsmöte avseende VD utan närvaro av VD eller annan person från ledningen. Verkställande direktören och verkställande ledningen, med stöd av olika stabsfunktioner, ansvarar för koncernens efterlevnad avseende övergripande strategi, ekonomisk kontroll och verksamhetskontroll, koncernens finansiering, kapitalstruktur, riskhantering och förvärv. Detta inkluderar bland annat framtagande av finansiella rapporter, information till och kommunikation med aktiemarknaden och andra uppgifter. Bolagets riktlinjer och principer inkluderar ekonomisk kontroll, kommunikation, varumärken, affärsetik och personalpolitik.

Ersättning till verkställande ledningen

Nuvarande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som godkändes vid årsstämman 2019, samt information angående ansökan för, och avvikelser från, gällande riktlinjer och ersättning till ledande befattningshavare som utbetalats under 2019 finns i not 26 för koncernen. Med ledande befattningshavare avses företagets verkställande ledning.

Ersättningsutskottets utvärdering har resulterat i slutsatsen att riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare som har beslutats av årsstämmorna 2018 och 2019 har följts under 2019. Slutsatsen har bekräftats av revisorn.

Förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare 2020

Styrelsen föreslår följande riktlinjer för att fastställa ersättning till MTGs VD och andra ledande befattningshavare i MTG-koncernen ("Ledande Befattningshavare") samt till styrelseledamöter om de erhåller ersättning för arbete utöver styrelsearbetet. Koncernledningen består just nu av sex Ledande Befattningshavare (VD och 5 andra Ledande Befattningshavare).

Riktlinjer för ersättning

Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och på förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2020. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Avsikten är att riktlinjerna ska gälla i upp till fyra år. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas eller godkänns av bolagsstämman såsom långsiktiga aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram och styrelsearvode.

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. För att undvika intressekonflikter ska ersättningsutskottet enbart bestå av medlemmar som är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Ersättningen styrs genom väldefinierade processer som säkerställer att ingen individ deltar i beslutsfattandet rörande sin egen ersättning. I ersättningsutskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla fram till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar till bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget.

Not 26 i årsredovisningen för 2019 innehåller en beskrivning av gällande ersättningsarrangemang för Ledande Befattningshavare, inklusive fast och rörlig ersättning, långsiktiga incitamentsprogram och övriga förmåner.

MTG är ett strategiskt operationellt bolag samt investeringsbolag som kombinerar investeringskompetens med aktivt engagemang i sina verksamheter. MTGs vision är att vara hemvisten för underhållning inom esport och gaming. MTGs mission är att utveckla ekosystemet inom gaming och gagna dess communities genom meningsfull storytelling med skicklighet, innovation och hållbarhet i centrum. MTGs strategi är att driva lönsamhet och organisk tillväxt i sina portföljbolag samt investera i esport- och gamingbolag med hög potential.

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive bolagets hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Ersättningsstrukturerna ska motivera medarbetare att göra sitt yttersta för att säkerställa aktieägarnas intressen och därmed bolagets hållbarhet och långsiktiga värdeskapande.

För ytterligare information om MTGs affärsstrategi, se MTGs hemsida och den senaste årsredovisningen, www.mtg.com.

Ersättningsprinciper

Ersättningsriktlinjerna ger en struktur som sammankopplar ersättningen med ett framgångsrikt genomförande av vår långsiktiga strategi: att driva lönsamhet och organisk tillväxt i våra portföljbolag och investera i esport- och gamingbolag med hög potential. Riktlinjerna anger vägledande principer i valet av prestationsmål och prestationsperioder för långsiktiga incitamentsprogram, för att säkerställa kopplingen till aktieägarvärde, och därigenom bidrar riktlinjerna till långsiktig framgång och värdeskapande i bolaget. Riktlinjerna ger möjligheten att sätta relevanta finansiella och icke-finansiella STI-prestationsmål, relaterat till bland annat bolagsstyrning och antikorrupktion, sociala förhållanden och miljö, vilket ytterligare bidrar till att sammankoppla riktlinjerna med hållbarhet samt bolagets kärnvärden "Bold", "Smart", "Engaging" och "Fun". Prestationsmålen för STI bestäms av ersättningsutskottet baserat på prioriteringar inom verksamheten under året. Varje år fastställs maximnivåer i ljuset av bolagets årliga affärsplan och marknadsförhållanden. Riktlinjerna ger incitament för VD och Ledande Befattningshavare att främja en innovativ, prestationsbaserad kultur vilket bidrar till att uppnå MTGs mission.

Ersättningen till VD och Ledande Befattningshavare består av grundlön, kort- och långsiktiga incitament, pension och andra förmåner.

Grundlön

Attraherar och behåller VD och Ledande Befattningshavare, med beaktande av deras individuella ansvar och prestationer, betydelsen av deras roller och verksamhetens komplexitet. Grundlönen för VD och Ledande Befattningshavare ska vara konkurrenskraftig. Grundlönen revideras årligen, vanligtvis med effekt från 1 januari. Ersättningsutskottet beaktar lönesättningen i utvalda jämförelsegrupper. Benchmarking görs genom oberoende rådgivare. När beslut tas om lön beaktas också prestation och erfarenhet hos den anställde, förändringar i storlek och omfattning av dennes roll, och den övergripande lönenivån i verksamheten.

Kortsiktig rörlig ersättning (STI)

Driver och belönar uppfyllandet av våra årliga finansiella, strategiska, operativa och hållbarhetsrelaterade mål i enlighet med vår affärsstrategi. STI-ersättningen har ett tak på 125% av den individuella grundlönen. Prestationsmål och viktningar granskas i början av

varje år för att beakta aktuella affärsplaner och säkerställa att dessa fortsatt är i linje med kortsiktiga affärsstrategier. Dessa mål kan variera från år till år för att återspegla affärsprioriteringar, och vanligtvis inkluderar affärsmålen en balans mellan bolagets finansiella prestationsmål (exempelvis kopplade till lönsamhet, intäkter och kassaflöde) och icke-finansiella prestationsmål (exempelvis prioriterade operationella, strategiska, relaterade till bolagsstyrning och antikorrupktion, sociala förhållande och miljö eller hållbarhetsrelaterade), men med majoriteten av viktningen mot de finansiella prestationsmålen under varje givet år. Genom att kombinera finansiella och icke-finansiella mål kommer STI bidra till bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet. Information om de aktuella prestationsmål som tillämpas varje år, och hur dessa främjar affärsstrategin, kommer redovisas i den årliga ersättningsrapporten. Prestationer i förhållande till målen bevakas och fastställs genom en bedömning av nivån på prestationen i förhållande till varje målnivå. Styrelsen utvärderar prestationen och avgör i vilken utsträckning varje mål har uppnåtts, för att fastställa den slutliga nivån på utbetalningen. Beträffande finansiella kriterier ska bedömningen baseras på den av MTG senast offentliggjorda finansiella informationen. Styrelsen har möjlighet att justera utfallet av STI om omständigheter förändras, för att stärka kopplingen mellan utbetalningar och värdeskapande för aktieägarna, och för att säkerställa att utfallet på ett rimligt sätt återspeglar bolagets resultat. Vid fastställandet av ersättningarna ska ersättningsutskottet också beakta relevanta omständigheter avseende miljö, sociala förhållanden samt bolagsstyrning och anti-korrupktion, För att ytterligare förstärka kopplingen mellan aktieägarnas intressen och bolagets långsiktiga värdeskapande kan delar av utbetalningarna under STI skjutas upp och levereras i form av MTG-aktier villkorat av att sådana aktier behålls av mottagaren under en överenskommen tidsperiod. Utbetalningar kan även komma att återkrävas om den slutliga utbetalningen är baserad på en bedömning av uppfyllandet av ett prestationsmål som visar sig vara uppenbart felaktig. Styrelsen har möjlighet att återkräva hela, eller en del av, den slutliga betalningen. Styrelsen har rätt att efter eget gottfinnande minska beloppet som ska återbetalas av den anställde om den anställde inte direkt har bidragit till resultatet av prestationsmålet och/eller har rapporterat den uppenbart felaktiga bedömningen av uppfyllandet av prestationsmålet.

Extraordinära omständigheter

I undantagsfall kan andra överenskommelser av engångskaraktär träffas på individnivå när det bedöms vara nödvändigt, villkorat av att syftet med en sådan extraordinär överenskommelse är att rekrytera eller behålla en Ledande Befattningshavare, under förutsättning av styrelsegodkännande. En sådan överenskommelse ska vara beloppsbegränsad och ska aldrig överstiga 200% av individens årliga grundlön.

Långsiktiga incitamentsprogram

Styrelsen kan föreslå långsiktiga incitamentsprogram för att attrahera och behålla nyckelindivider och för att låta deltagare ta del av bolagets värdetillväxt. Incitamentsprogrammen som kan föreslås är tre- eller fyraåriga aktie- eller aktiekursrelaterade program (exempelvis prestationsaktieprogram och/eller teckningsoptionsprogram), vilka kommer läggas fram för beslut vid bolagsstämman – oberoende av dessa riktlinjer. Aktie- och aktiekursrelaterade långsiktiga incitamentsprogram ska struktureras på ett sätt som säkerställer ett långsiktigt engagemang för MTGs utveckling, med avsikten att Ledande Befattningshavare ska ha betydande, långsiktiga aktieinnehav i MTG. Utfallet ska sammanlänkas med särskilda förbestämda prestationskriterier, baserade på MTGs aktiekurs och värdeutveckling. Styrelsen har dessutom – oberoende av dessa riktlinjer – 2018

avtalat om att en anställd, som i dag är en Ledande Befattningshavare, ska erbjudas att delta i ett lokalt incitamentsprogram för ledningen (ett så kallat "Management Incentive Program"), dvs. ett kontantbaserat långsiktigt incitamentsprogram kopplat till förutbestämda nivåer för värdeskapande av en särskild vertikal eller dotterbolag inom MTG. Det maximala utfallet har ett förutbestämt tak.

För ytterligare information om MTGs pågående långsiktiga incitamentsprogram, inklusive de kriterier som utfallet baseras på, se MTGs hemsida och den senaste årsredovisningen, www.mtg.com.

Pension

Erbjuder konkurrenskraftiga och välavvägda pensionsvillkor i ljuset av vad som gäller enligt marknadspraxis i det land där individen är anställd eller bosatt samt totalersättningen. Pension ska tillhandahållas i form av avgiftsbestämd förmån eller som kontant pensionsbidrag och premien ska uppgå till högst 20 % av individens årliga fasta grundlön.

Andra förmåner

Erbjuder konkurrenskraftiga förmåner som stöder rekrytering och retention. Förmånerna kan omfatta bilförmån, tjänstebil och bostad. Det sammanlagda värdet av dessa förmåner ska normalt utgöra en begränsad andel av det totala ersättningspaketet och ska överensstämma med marknadspraxis.

Ytterligare förmåner kan tillhandahållas Ledande Befattningshavare i specifika situationer, såsom omlokalisering eller internationella uppdrag, med beaktande av det övergripande syftet med dessa riktlinjer.

Anställningens upphörande och avgångsvederlag

I allmänhet är anställningsavtal för Ledande Befattningshavare tillsvidareanställningar. Uppsägningstid kan uppgå till maximalt ett år för vardera part och kan innehålla konkurrensbegränsning om maximalt ett år. Bolaget kan, men kommer inte nödvändigtvis, kräva att den anställde fortsätter att utföra sina arbetsuppgifter under uppsägningstiden.

Om en Ledande Befattningshavares anställning upphör utvärderas STI och utbetalas pro rata för perioden fram till datumet då anställningen upphörde, när tillämpligt. Det bör noteras att dessa fall hanteras diskretionärt av styrelsen.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid styrelsens beredning av förslaget om antagande av dessa riktlinjer har lön och anställningsvillkor för företagets övriga anställda beaktats genom att styrelsen har inkluderat information om anställdas sammanlagda inkomst, komponenterna i deras ersättning och ökning och tillväxt över tid, i den information på vilken styrelsen grundat sin utvärdering av huruvida riktlinjerna och de begränsningar som anges häri är rimliga.

Avvikelser från riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Det ingår i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.