

Förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (punkt 16)

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att godkänna styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till bolagets ledande befattningshavare enligt nedanstående att gälla intill tiden för årsstämman 2014. Med ledande befattningshavare avses i detta sammanhang Swedish Orphan Biovitrum verkställande direktör och de vid var tid till honom rapporterande chefer som också ingår i företagets ledning samt styrelseledamot i den mån anställnings- eller konsultavtal ingås.

Motiv

Swedish Orphan Biovitrum skall erbjuda marknadsmässiga villkor som gör att bolaget kan rekrytera och behålla kompetent personal. Ersättningen till ledande befattningshavare skall kunna bestå av fast lön, rörlig lön, pension och övriga ersättningar. Långsiktiga incitamentsprogram kan erbjudas som ett komplement till ovan och föreläggs då bolagsstämman för godkännande. Ersättningarna baseras i huvudsak på befattningsnivå, prestation och bolagets respektive personens uppfyllelse av i förväg uppställda mål.

Fast lön

Den fasta lönen för den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare skall vara marknadsmässig och avspejla de krav och det ansvar som arbetet medför. Den fasta lönen för den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare revideras en gång per år, per den 1 januari.

I den mån styrelseledamot utför arbete för bolagets eller annat koncernbolags räkning, vid sidan av styrelsearbetet, skall konsultarvode och/eller annan ersättning för sådant arbete kunna utgå.

Rörlig lön

Den rörliga lönen för den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare skall baseras på bolagets uppfyllelse av i förväg uppställda mål. Dessa mål sätts i syfte att främja bolagets/koncernens utveckling, värdeskapande och finansiella tillväxt på lång sikt och skall vara utformade så att de inte uppmuntrar till ett överdrivet risktagande. Rörlig lön skall maximalt kunna uppgå till 50 procent av den årliga bruttolönen (inklusive pension) för den verkställande direktören och 20 – 50 procent av den fasta årslönen (exklusive pension, eller i särskilda fall, inklusive pension) för övriga ledande befattningshavare.

Långsiktiga incitamentsprogram

Långsiktiga incitamentsprogram skall kunna utgöra ett komplement till fast lön och rörlig lön. Programdeltagarna nomineras efter bl.a. kompetens, prestation och för att behålla nyckelpersoner i bolaget. Utfallet beror på hur vissa förutbestämda prestationskrav uppfylls. Målet med att ha långsiktiga incitamentsprogram skall vara att skapa ett långsiktigt engagemang i Swedish Orphan Biovitrum, att ge deltagarna möjlighet att ta del av Swedish Orphan Biovitrums långsiktiga framgång och värdeskapande liksom att skapa möjligheter att attrahera och behålla ledande befattningshavare och nyckelpersoner. För mer information om Swedish Orphan Biovitrums befintliga incitamentsprogram, se Swedish Orphan Biovitrums årsredovisning 2012 not 14.

Övriga ersättningar och anställningsvillkor

Pensionsförmåner för den verkställande direktören och de övriga ledande befattningshavarna skall i första hand utgöras av premiebaserade pensionsplaner, men kan även vara förmånsbestämda enligt kollektivavtal.

Fast lön under uppsägningstid och avgångsvederlag, inklusive ersättning för eventuell konkurrensbegränsning, skall sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen för två år. Det totala avgångsvederlaget skall för samtliga personer i ledningsgruppen vara begränsat till gällande månadslön för de återstående månaderna fram till 65 års ålder.

Den verkställande direktören kan, i händelse av ägarförändring i bolaget som innebär att mer än 50 procent av aktierna i bolaget ägs av en aktieägare, (i) ha rätt till en engångsersättning motsvarande maximalt 6 bruttomånadslöner (inklusive pension) under förutsättning att anställningen 6 månader efter ägarförändringen inte sagts upp, alternativt (ii) vid väsentlig förändring av verkställande direktörens anställningsvillkor, ha rätt att säga upp anställningen med rätt till avgångsvederlag enligt ovan. Vid en väsentlig förändring av verksamheten kan övriga ledande befattningshavare (i) ha rätt till en engångsersättning motsvarande maximalt 6 fasta månadslöner (exklusive pension, eller i särskilda fall, inklusive pension) under förutsättning att anställningen 6 månader efter sådan förändring inte sagts upp, alternativt (ii) under vissa förutsättningar ha möjlighet att säga upp anställningen med rätt till avgångsvederlag, dock motsvarande maximalt 12 fasta månadslöner (exklusive pension, eller i särskilda fall, inklusive pension) i tillägg till lön under uppsägningstid.

Övriga ersättningar kan bestå av andra sedvanliga förmåner, såsom exempelvis sjukvårdsförsäkring, vilka inte skall utgöra en väsentlig del av den totala ersättningen.

Därutöver kan ytterligare ersättning utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana arrangemang har till syfte att rekrytera eller behålla ledande befattningshavare och att de avtalas enbart i enskilda fall. Sådana extraordinära arrangemang kan till exempel inkludera en kontant engångsutbetalning eller ett förmånspaket i form av flyttstöd, deklarationshjälp och liknande.

Avvikelse från riktlinjerna

Styrelsen har rätt att frångå ovanstående riktlinjer om styrelsen bedömer att det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar det.