

ICTA

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman i ICTA AB (publ) den 3 maj 2018 beslutar att fastställa riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som väsentligen överensstämmer med de principer som hittills har tillämpats. Riktlinjerna ska tillämpas i de avtal som härafter ingås.

Löner och andra ersättningsvillkor skall vara marknadsmässiga och konkurrenskraftiga på den marknad befattningshavaren verkar så att bolaget kan attrahera och behålla en kompetent bolagsledning.

Styrelsen har inom sig inrättat ett ersättningsutskott med uppgift att bereda frågor om ersättning och andra anställningsvillkor för bolagsledningen.

Med andra ledande befattningshavare avses de personer som tillsammans med verkställande direktören utgör koncernledningen samt dotterbolagschefer. Utöver fast grundlön kan ledningen även erhålla rörlig ersättning, vilken skall vara baserad på utfallet i förhållande till definierade och uppnådda resultatmål samt prestationer relevanta för respektive ledande befattningshavares ansvarsområde. Prestationsindikatorer användas för att sätta fokus på frågor av speciellt intresse för bolaget. Den rörliga delen av lönen utfaller först efter att vissa villkor uppfylls avseende byråintäkter, budgeterat resultat och finansiella mål. Den rörliga ersättningen maximeras till ett belopp motsvarande sextio (60) procent av den fasta ersättningens storlek. För koncernchefen maximeras den rörliga ersättningen till ett belopp motsvarande etthundra (100) procent av den fasta ersättningens storlek. Fast lön och rörlig ersättning skall vara relaterade till befattningshavarens ansvar, befogenheter, erfarenhet och prestation. Pensionsförmåner skall vara antingen förmåns- eller avgiftsbestämda, eller en kombination därav med en pensionsålder om 65 år. Uppsägningstiden skall vara mellan 3-6 månader från befattningshavarens sida och mellan 6-12 månader från bolagets sida vilka är de uppsättningsvillkor som bolaget för närvarande tillämpar och avser att tillämpa framgent. Vid uppsägning från bolagets sida kan det finnas rätt till avgångsvederlag vilket i sådana fall skall ha ett förutbestämt tak. Vid uppsägning från den anställdes sida skall inget avgångsvederlag utgå. Avgångsvederlag kan påkallas av bolagets vd och koncernchef för det fall Bolaget säger upp anställningsavtalet att upphöra före uppnådd avtalad pensionsålder om 65 år. Sker sådan uppsägning utgår avgångsvederlag motsvarande sex fasta månadslöner.

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

Ersättning till styrelseledamöter

Ersättningar till styrelseledamöter beslutas enligt lag av bolagsstämman i den mån de utgör ersättning för styrelseuppdrag. Ersättningsutskottet lämnar styrelsen förslag till ersättning till styrelseledamöter som utför uppdrag för bolaget som inte

är styrelseuppdrag. Ersättningen skall vara marknadsmässig med hänsyn tagen till uppdragets art och arbetsinsats. Styrelseledamoten ska inte delta i beslutet när ersättning för uppdraget bereds. Beslutsprocessen ska vara dokumenterad av styrelsen och ersättningsutskottet. Om en styrelseledamot är anställd av bolaget, utgår ersättning till sådan styrelseledamot enligt dessa riktlinjer. Styrelseledamot som är anställd av bolaget skall inte erhålla särskild ersättning för styrelseuppdrag i bolaget eller koncernbolag.

Stockholm i april 2018
ICTA AB (publ)
Styrelsen